

VOCEA POPORULUI

№ 42 (1672)

ZIAR NAȚIONAL

VINERI, 12 DECEMBRIE 2025



Dialogul social în sectoarele bancar și de asigurări: provocări majore >> p.4



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Puterea de cumpărare este sub nivelul oricăror standarde >> p.5



Consiliul General al CNSM a aprobat decizii strategice pentru anul 2026

”Bilanțul activităților desfășurate de către sindicate în ultimul an: între provocări și succese notabile

Membrii Consiliului General al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) s-au întrunit, joi, la Institutul Muncii, pentru a analiza ce s-a realizat în ultimul an, a ajusta structura de lucru a organizației și a stabili prioritățile pentru anul 2026.

Sedința a fost deschisă cu viziunea unui scurtmetraj realizat cu profesionalism despre activitățile desfășurate și proiectele realizate de sindicate, pe fundalul unei bucăți muzicale, de asemenea, frumoase, despre forța sindicatelor. În filmuleț au fost intercalate reportaje difuzate de diferite posturi tv, avându-i ca protagoniști pe liderii sindicali, care au abordat probleme stringente ce vizează întreaga societate.

Lucrările propriu-zise ale Consiliului General au început cu procedurile de deschi-

dere și alegerea organelor de lucru. Unul dintre primele subiecte abordate a vizat norma de reprezentare a organizațiilor-membre în Consiliul General al CNSM. Prezentate de Lilia Franț, vicepreședintă a CNSM, materialele au stat la baza adoptării hotărârii privind actualizarea acestei norme. În continuare, au fost analizate și aprobate modificările propuse în componența nominală a Consiliului General.

În Raportul privind activitatea desfășurată în perioada decembrie 2024 – decembrie 2025, structurat în 11 compartimente, Igor Zubcu, președintele CNSM, a trecut în revistă cele mai relevante realizări ale CNSM din perioada de referință, precum și a expus direcțiile de lucru planificate pentru 2026, incluse în noul Plan de acțiuni. Documentul trasează obiective esențiale pentru consolidarea mișcării sindicale și pentru apărarea drepturilor salariale.

La capitolul protecția social-economică a salariaților, liderul sindical a menționat, între altele, majorarea, de la 1 ianuarie 2025, a salariului minim pe țară cu 10% – până la 5500 de lei; stabilirea, începând cu 1 ianuarie 2025, pentru unitățile din sectorul real al economiei naționale, a salariului minim în cuantum de 6000 de lei lunar; susținerea unei ample campanii de promovare a stabilirii salariului minim în cuantum de 8050 de lei, fiind înaintate demersuri premierului, ministrului Muncii și Protecției Sociale și ministrului Finanțelor. Subiectul a fost examinat în cadrul ședinței CNCNC din 20 noiembrie și în cadrul ședinței grupului de lucru tehnic pe lângă MMPS din 21 noiembrie.

„Cu regret, din cauza insuficienței mijloacelor financiare în bugetul de stat, a fost propusă stabilirea, de la 1 ianuarie 2026, a unui salariu minim de 6300 de lei, ceea ce reprezintă o majorare de apro-

ximativ 14,5%”, a menționat în context Igor Zubcu.

În același timp, a adăugat el, în vederea asigurării unui sistem de remunerare echitabil, CNSM a solicitat Guvernului majorarea valorilor de referință pentru calcularea salariilor în sectorul bugetar, inclusiv pentru cadrele didactice, personalul medical, asistenții sociali comunitari, lucrătorii sociali; introducerea sporurilor majorate pentru grade didactice, manageriale și titluri științifice; majorarea cu 15% a salariilor de funcție lunare pentru angajații din instituțiile medico-sanitare publice, încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală; majorarea cu 10% a scutiilor la calcularea impozitului pe venit și introducerea dreptului persoanelor fizice la deducerea cheltuielilor pentru învățământul persoanelor întreținute, pentru copii.

>> p.2-3

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Forum

Consiliul General al CNSM a aprobat decizii strategice pentru anul 2026

(Continuare din p. 1)

Totodată, sindicatele au pledat pentru instituirea Programului național privind acordarea indemnizațiilor lunare de 3000 de lei tinerilor angajați pentru prima dată în câmpul muncii în industrii de importanță strategică pentru Republica Moldova.

Printre evenimentele de anvergură ale CNSM se mai numără desfășurarea, cu suportul OIM și al Secretariatului de Stat pentru Afaceri Economice al Elveției (SECO), a Campaniei de informare privind riscurile economiei informale „Lucrează legal pentru un viitor asigurat!”.

În ceea ce privește parteneriatul social, CNSM și-a asumat inițiativa și a elaborat, cu susținerea OIM, un Plan de acțiuni privind promovarea negocierilor colective și creșterea, până în anul 2030, a ratei de acoperire a salariaților cu negocierile colective până la 80%. Planul respectiv a fost prezentat în cadrul unui eveniment public, organizat de CNSM pe data de 31 ianuarie 2025, la care au participat reprezentanții mai multor instituții de stat, ai patronatelor, CSNR, precum și ai OIM și ai Institutului Sindical European, iar ulterior a fost remis, pentru evaluare, MMPS.

„CNSM se implică activ în discutarea acestuia în cadrul grupului de lucru instituit sub egida MMPS și îmi exprim convingerea că în timpul apropiat acesta va fi definitivat și promovat spre aprobare”, a subliniat Igor Zubcu.

În continuare, el a relevat că, pe parcursul anului 2025, au fost organizate șapte ședințe ale CNCNC, în cadrul cărora au fost examinate mai multe subiecte din domeniile muncii și cel social-economic propuse de sindicate, printre care: reexaminarea salariului minim pe țară; cu privire la

situația la Î.S. „Calea Ferată din Moldova”; proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul convențional, reglementarea raporturilor conexate prestării muncii prin agent de muncă temporară) și altele.

Liderul CNSM a mai dezvăluit că se află în proces de coordonare cu CNPM proiectul Convenției colective bipartite (nivel național) „Pentru modificarea Convenției colective bipartite (nivel național) nr. 1 din 28 noiembrie 2024 privind stabilirea cuantumului salariului minim pentru unitățile din sectorul real al economiei naționale”, prin care se propune stabilirea, de la 1 ianuarie 2026, pentru unitățile din sectorul real al economiei naționale, a salariului minim în cuantum de 8050 de lei lunar.

„Urmare a unui proces de consultare cu partenerii sociali din Republica Moldova, a fost elaborat Programul de Țară pentru Muncă Decentă 2025-2027, printre prioritățile căruia se numără și consolidarea dialogului social la toate nivelurile (Prioritatea 1), iar pe data de 3 iunie anul curent, la Geneva a fost semnat Memorandumul de Înțelegere între Guvernul RM, CNPM, CNSM și OIM privind Programul de Țară pentru Muncă Decentă 2025-2027”, a remarcat Igor Zubcu.

La capitolul Drepturile sindicale și de muncă, președintele CNSM a făcut o analiză a modificărilor operate în Codul muncii și în alte acte normative, exprimând poziția sindicatelor în ceea ce privește constituționalitatea și apărarea drepturilor angajaților, citând un caz concret de imixtiune în viața sindicală.

„Urmare a examinării cazului respectiv de către Comitetul pentru aplicarea normelor al Conferinței OIM, Guvernul RM și-a asumat



angajamentul de a promova modificările la Codul convențional, în vederea stabilirii unor sancțiuni suficiente de descurajatoare pentru cazurile de imixtiune antisindicală din partea angajatorului”, a menționat Igor Zubcu.

El a adăugat că, datorită implicării active și poziției ferme și argumentate a CNSM, mai multe proiecte de acte normative în domeniile muncii și cel social-economic, promovate pe parcursul perioadei de referință, au fost revizuite semnificativ și perfecționate în vederea asigurării protecției drepturilor și intereselor salariaților, precum și a unui

echilibru între drepturile și interesele ambelor părți ale raporturilor de muncă.

Cât privește securitatea și sănătatea în muncă, Igor Zubcu a relevat că, în 10 luni ale anului 2025, colaboratorii Inspectoratului Muncii al Sindicatelor au realizat vizite de lucru la 130 de entități, în cadrul cărora au fost constatate 3313 abateri de la cadrul legal, majoritatea absolută fiind în domeniul SSM. Ulterior, 83% din totalul de entități au informat despre lichidarea abaterilor depistate.

„De asemenea, menționez că, cu prilejul Zilei internaționale a securității și sănătății în muncă, marcată anual la 28 aprilie, pe data de 24 aprilie 2025, CNSM a organizat o masă rotundă cu genericul „Revoluționarea securității și sănătății: rolul inteligenței artificiale și al digitalizării la locul de muncă”. Evenimentul a oferit prilejul unei dezbateri constructive între reprezentanți ai sindicatelor, patronatelor, ai autorităților publice și experți internaționali privind riscurile legate de evoluția inteligenței artificiale și activitatea lucrătorilor pe platforme”, a punctat liderul sindical.

La capitolul consolidarea și dezvoltarea instituțională, raportorul a relevat că, în perioada de referință, au avut loc șapte ședințe ale Comitetului Confederal al CNSM, în cadrul cărora au fost examinate peste 65 de chestiuni din domeniile muncii și cel social-economic.

În același context, a fost organizat Forumul Sindical Național „SINERGIE SOCIALĂ” (28 martie 2025), primul eveniment de acest gen și de această amploare din țara noastră, care a avut drept scop consolidarea mișcării sindicale din R. Moldova și promovarea principiilor sindicalismului modern. Forumul a reunit peste 3000 de lideri și activiști sindicali din întreaga țară, reprezentanți ai CSNR, demonstrând unitatea și solidaritatea noastră.

» p.3



3 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Forum

La eveniment au participat Maia Sandu, șefa statului, Luc Triangle, secretarul general al Confederației Internaționale a Sindicatelor, Oliver Röpke, președintele Comitetului Economic și Social European, parteneri sociali și reprezentanți ai societății civile.

Totodată, 15 CSNR au organizat și desfășurat congrese, în cadrul cărora au fost prezentate rapoartele de activitate, evaluate rezultatele obținute, identificate provocările existente în domeniile de reprezentare și apărare a drepturilor membrilor de sindicat, aprobate modificările la actele interne și aleasă noua conducere a federațiilor sindicale.

„Reprezentanții CNSM în teritoriu s-au implicat activ în consolidarea comunităților sindicale și în dezvoltarea parteneriatului social la nivel teritorial. Astfel, cu suportul financiar al CNSM și al partenerilor externi și cu implicarea activă a formatorilor CNSM, au fost desfășurate peste 40 de activități de informare și consolidare a capacităților liderilor sindicali, la care au participat 2074 de persoane”, a subliniat Igor Zubcu.

Președintele CNSM a mai dezvăluit, în raportul său, strategiile pentru tineret și asigurarea egalității de gen în sindicat, implicit, activitățile desfășurate în acest sens. Printre cele mai importante, cu un impact deosebit, s-au numărat proiectul „Drepturile tinerilor la locul de muncă”, cu sesiuni de instruire; Campusul Sindical „Includerea tinerilor în lumea muncii. Provocări și oportunități”; prima ediție a evenimentului național „Țații activi – parteneri egali în creșterea copiilor” ș. a.

”*În urma consultării
cu partenerii sociali,
a fost elaborat
Programul de Țară pentru
Muncă Decentă 2025-2027*

Asigurarea egalității de gen între femei și bărbați în toate sferele vieții publice și promovarea egalității de gen în sindicat, în permanență, se numără printre obiectivele CNSM. Printre evenimentele cu un impact esențial au fost Campania națională de sensibilizare „Fii vocea echității la locul de muncă!”, dedicată consolidării capacității liderilor sindicali de a promova standardele de muncă privind egalitatea de gen, inclusiv prevederile Convenției nr. 156 „Privind egalitatea de tratament și egalitatea de șanse pentru salariații bărbați și femei: salariații cu responsabilități familiale”.

Educația și formarea sindicală continuă rămâne a fi o prioritate pentru CNSM. În domeniul respectiv, au fost menționate, între altele, rolul Consiliului Educațional al CNSM, la care s-au discutat o serie de chestiuni referitoare la educația și formarea sindicală continuă. În urma discuțiilor, au fost aprobate patru programe noi de instruire sindicală, care au fost recomandate CSNR pentru organizarea și desfășurarea activităților educaționale.

De asemenea, s-a desfășurat proiectul educațional „Școala Sindicală din Moldova”, ediția a XI-a. Instruirea participanților s-a realizat în cadrul a patru sesiuni teoretico-practice, la Institutul Muncii, iar 29 de participanți, reprezentanți a 17 CSNR, au primit certificate de absolvire.

Totodată, în anul 2025, CNSM a continuat implementarea proiectului „Abilitarea forței de muncă din Moldova: consolidarea sindicatelor și promovarea drepturilor lucrătorilor în contextul aderării la Uniunea Europeană”, realizat în parteneriat cu Agenția Daneză pentru Dezvoltarea Sindicatelor (DTDA).



Pe de altă parte, Institutul Muncii, în parteneriat cu Inspectoratul Muncii al Sindicatelor, a realizat proiectul educațional „Primul ajutor în protecția și siguranța angajaților – abilitate și competență esențială pentru angajat și angajator la locul de muncă”, fiind organizate 14 seminare de instruire, la care au participat circa 600 de persoane. În perioada vizată, CSNR au desfășurat 48 de activități de instruire din mijloacele financiare ale CNSM, la care au participat 1836 de lideri, activiști și membri de sindicat.

Referindu-se la colaborarea internațională a CNSM, Igor Zubcu a menționat colaborarea cu Institutul European al Sindicatelor (ETUI) – principalul centru european de expertiză în domeniul muncii și al dezvoltării competențelor sindicale; semnarea și implementarea Acordului de Cooperare dintre CNSM și SOCIEUX+ – „Consolidarea Dialogului Social. Exemple de bune practici din statele membre ale UE”; semnarea și implementarea Acordului de cooperare dintre CNSM și Federația Sindicatelor din Austria (ÖGB) / Solidar Austria „Protecție socială și sindicate în Republica Moldova”; semnarea Acordului de cooperare dintre CNSM și Union to Union, prin care ne propunem transferul de expertiză din Suedia și instituțiile europene către R. Moldova și consolidarea capacităților sindicatelor de a participa activ la negocierile colective și protecția lucrătorilor.

Drepturile sindicale și de muncă, piloni importanți

„CNSM a făcut parte din delegația tripartită a Republicii Moldova la cea de-a 113-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, care s-a desfășurat în luna iunie 2025 la Geneva, Elveția. În cadrul acestui eveniment, am vorbit inclusiv despre imixtiunea în activitatea sindicală. De asemenea, am reușit ca Comitetul pentru aplicarea normelor al celei de-a 113-a Conferință a OIM să examineze reclamația CNSM din septembrie 2024 împotriva Guvernului RM pentru nerespectarea prevederilor Convențiilor OIM nr. 87 și nr. 98 (înregistrată cu nr. 3483). Urmare a examinării, Comitetul a solicitat Guvernului RM: să asigure aplicarea deplină a Convențiilor OIM nr. 87, 98 și 135 privind libertatea sindicală și protecția reprezentanților lucrătorilor; să ia măsuri

legislative pentru întărirea sancțiunilor împotriva discriminării antisindicale; să modifice, în consultare cu partenerii sociali, legislația privind soluționarea litigiilor de muncă și protecția liderilor sindicali”, a menționat Igor Zubcu.

Concomitent, în cadrul celei de-a 113-a Conferință a OIM a fost semnat și Memorandumul de înțelegere între Guvernul RM, CNPM, CNSM și OIM privind Programul de Țară pentru Muncă Decentă 2025-2027.

Președintele CNSM s-a mai referit, în raportul său, la rolul ziarului „Vocea poporului”, al site-ului vocea.md și al altor organe de informare pentru aducerea în atenția opiniei publice a informațiilor obiective despre activitatea sindicală.

Un capitol aparte al discursului liderului sindical l-a constituit politica financiară și patrimonială, tratamentul balneosanatorilor și odihna de vară a copiilor

”Asigurarea egalității de gen în toate sferele vieții publice se numără printre obiectivele CNSM

În încheiere, Igor Zubcu a atras atenția membrilor Consiliului General asupra unor obiective de activitate a CNSM pentru anul 2026: promovarea stabilirii unui salariu minim în mărime de 50% din salariul mediu pe economie; consolidarea parteneriatului social în sfera muncii la toate nivelurile și promovarea aprobării unui Plan de acțiuni privind creșterea ratei de acoperire a salariaților cu negocieri colective până la 80%; promovarea modificării, cât mai urgente, a Codului contravențional, în vederea stabilirii sancțiunilor decurajoare pentru cazurile de imixtiune antisindicală; desfășurarea în anul 2026 a unei campanii de catagafiere a potențialului de sindicalizare, cu scopul de a identifica angajații și sectoarele în care există interes pentru organizare sindicală și de a evalua oportunitățile de extindere a reprezentării sindicale ș. a.

În cadrul sesiunii de dezbateri, participanții au discutat temele prezentate, venind cu propuneri și observații. Ulterior, Consiliul General a adoptat hotărârile privind evaluarea Strategiei CNSM și aprobarea Planului de acțiuni pentru anul 2026.

Totodată, membrii Consiliului General al CNSM au aprobat o Declarație prin care își exprimă profunda îngrijorare și dezaprobă lipsa de transparență și consultări în pro-

cesul de elaborare a proiectelor Legii bugetului de stat, Legii bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2026 și a Legii pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

„Considerăm inadmisibil faptul că sindicatele sunt ignorate în procesul de consultare a proiectelor de legi menționate, fapt care conduce la omiterea drepturilor salariaților privind asigurarea unui nivel de trai decent, promovarea unor politici salariale adecvate și susținerea grupurilor vulnerabile. Constatăm că în proiectul Legii bugetului de stat pentru anul 2026 este prevăzută doar creșterea valorii de referință de la 2200 de lei la 2400 de lei, dar pentru marea majoritate a salariaților din sectorul bugetar cu salarii mici, care sunt salariați în baza valorii de referință de 2500 de lei, rămâne neschimbată. În aceeași ordine de idei, constatăm că este stabilită o creștere de doar până la 6300 de lei la salariului minim, ceea ce nu asigură implementarea Directivei 2022/2041 privind salariile minime adecvate în UE și compromite aspirațiile noastre europene”, se arată în Declarația Consiliului General.

În acest context, membrii Consiliului General al CNSM solicită Guvernului și Parlamentului: respectarea art. 5 alin. (3) din Legea nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, care prevede că proiectele de acte normative trebuie să fie coordonate în mod obligatoriu cu Comisia națională, iar avizul acesteia trebuie să însoțească proiectele respective până la adoptarea lor; indexarea valorii de referință de 2500 de lei, cel puțin la nivelul ratei inflației, prognozate de Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, în conformitate cu prevederile art. 12 alin. (15) din Legea nr. 270/2018; asigurarea echității pentru toți salariații remunerați în baza Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, la modificarea acesteia; majorarea salariului minim pe țară în concordanță cu cerințele Directivei 2022/2041 privind salariile minime adecvate în UE.

După încheierea ședinței Consiliului General al CNSM, a avut loc un eveniment jubiliar dedicat celor 120 de ani de mișcare sindicală în Basarabia.

(Despre acest eveniment veți putea citi în numărul viitor al ziarului).

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

Congresul Federației SIBA

„Dialogul social în sectoarele bancar și de asigurări se confruntă cu provocări majore”

Congresul VI al Federației Sindicatelor Lucrătorilor Instituțiilor Bancare și de Asigurări (SIBA) a avut loc vineri, 5 decembrie, la Institutul Muncii. Totodată, s-au celebrat și 30 de ani de la fondarea sindicatului din ramurile bănci și asigurări.

Oleg Onici, președintele federației, a trecut în revistă realizările organizației pe care o conduce, dar a pus accent și pe problemele care există la nivel de negocieri cu partenerii sociali. El a menționat că dialogul social în sectoarele bancar și de asigurări se confruntă cu provocări majore, iar unii angajatori se eschivează de la negocierile colective.

”O bună parte a angajaților au salarii sub nivelul salariului mediu pe economie

„Eschivarea angajatorilor de la dialogul social constituie o formă de obstrucționare a drepturilor constituționale, ceea ce afectează grav echilibrul relațiilor de muncă și compromite funcționarea unui stat bazat pe justiție socială și supremația legii. Pentru moment ne confruntăm cu dificultăți și cu lipsa unei comunicări eficiente, ceea ce influențează negativ climatul social și stabilitatea în domeniul banking-ului și asigurărilor. Este evident că lipsa unui dialog social constructiv și constant dezavantajează nu doar salariații, ci și angajatorii. Nu există dezvoltare și prosperitate socială și economică fără un dialog social real și fără pace socială”, a spus Oleg Onici.

Liderul sindical a ținut să menționeze că în societate s-a creat o percepție falsă, potrivit căreia angajații din sistem ar avea salarii fabuloase.

„Din analizele noastre, efectuate în baza datelor oficiale, recepționate de la Casa Națională de Asigurări Sociale și Serviciul Fiscal de Stat, referitor la salariile medii pe anumite funcții, constatăm că o bună parte a angajaților din sectoarele bănci și asigurări au venituri salariale sub nivelul salariului mediu pe economie”, a spus Oleg Onici.

Președintele Federației SIBA a adăugat că garanțiile esențiale în protecția drepturilor de muncă și sociale ale salariaților, îmbunătățirea condițiilor de muncă și securitatea ocupațională, salarizarea muncii, timpul de muncă și timpul de odihnă, stresul ocupațional, impactul digitalizării asupra locurilor de muncă, recalificarea profesională, activitatea organelor sindicale, consolidarea dialogului social pot fi reglementate la nivel de sector bancar și de asigurări prin convenții colective.

„Cu regret, pentru moment nu avem creat patronat în asigurări, din cauza refuzului angajatorilor de a-l constitui. Totodată, am inițiat întâlniri între conducerea Federației SIBA și conducerea Asociației Patronale a Băncilor din Moldova, în scopul stabilirii obiectivelor de colaborare pe viitor. Au fost elaborate și înaintate proiectele Convenției colective de muncă și Acordului de colabo-



rare la nivelul sectorului bancar”, a subliniat Oleg Onici. Potrivit lui, o altă realizare a federației a fost colaborarea cu lideri sindicali din Italia, Austria și România.

„A munci la bancă nu înseamnă că ai salariu de șef al băncii”

Prezent la eveniment, Igor Zubcu, președintele CNSM, a subliniat activitatea constantă și rezultatele solide obținute de Federația SIBA în promovarea dialogului social și a drepturilor salariaților din ramură. Pentru merite deosebite și consecvență în susținerea valorilor sindicale, liderii organizațiilor sindicale primare au primit diplome de merit ale CNSM, iar Oleg Onici, președintele Federației SIBA, a fost distins cu Insigna de Onoare a CNSM, acestea fiind înmânate la congres de Igor Zubcu.

Președintele CNSM a menționat că recent, în cadrul Consiliului General al Confederației Internaționale a Sindicatelor, s-a discutat despre faptul că sindicatul nu doar trebuie să existe, dar trebuie să fie util pentru membrii săi. În acest sens, liderul sindical i-a îndemnat pe delegații la congres să se implice mai activ în apărarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

Președintele CNSM a mai spus că în rând se vor implini 120 de ani de la fondarea mișcării sindicale în Basarabia.

„Cândva, mișcarea sindicală era asemenea luptei de clasă sau luptei politice. Astăzi, noi, mișcarea sindicală, suntem puterea oamenilor pe care îi reprezentăm și scopul nostru este de a apăra drepturile de muncă, cele profesionale, culturale, sportive. Pentru mine, mișcarea sindicală se sprijină pe trei piloni: consolidarea noastră ca echipă sindicală, instruirea și formarea sindicală, promovarea democrației la locul de muncă prin negocieri colective. Eu vreau să vă îndemn pe fiecare să fiți activ la locul de muncă. În fiecare domeniu, atunci când se încalcă drepturile, trebuie să reacționăm. Trebuie să reacționăm de fiecare dată și aici nu am în vedere o reacție negativă față de guvernare, ci în scopul apărării drepturilor noastre”, a subliniat Igor Zubcu.

Liderul sindical a ținut să menționeze că dreptul la muncă ar fi al doilea drept cel mai important, după dreptul la viață, iar mulți dintre salariați, membri de sindicat, petrec mai mult timp la serviciu decât acasă. „Vom depune eforturi, împreună cu președintele Federației SIBA, ca să fie semnată și o convenție colectivă la nivel de ramură. A munci la bancă nu înseamnă că ai salariu de șef al băncii. A munci la bancă înseamnă că muncești mult, dar munca în sector, deocamdată, nu este plătită la nivelul eforturilor pe care le depuneți”, a constatat Igor Zubcu.

Președintele CNSM a îndemnat sindicaliștii din domeniile bănci și asigurări să fie mai consolidați, mai uniți și mai mulți la număr. „Recrutarea este o obligație. Trebuie să recrutăm și trebuie să recrutăm în fiecare zi, dar nu o dată în an”, a spus Igor Zubcu.

În cadrul congresului, Oleg Onici a fost reales în funcția de președinte al Federației SIBA, iar Tatiana Tafuni a fost realesă în funcția de vicepreședintă a federației, pentru o perioadă de cinci ani.

Tatiana Tafuni a prezentat Strategia federației de ramură pentru anii 2026-2030, Congresul a aprobat noua Strategie a Federației „SIBA” pentru perioada 2026-2030. Strategia are cinci obiective: dialog social eficient și constructiv, inclusiv insistența asupra semnării convențiilor colective de ramură și extinderea acoperirii prin contracte colective de muncă, consolidarea și dezvoltarea instituțională, prin intensificarea recrutării sindicale și crearea de noi organizații primare, asigurarea egalității de gen, în concordanță cu standardele internaționale și cu Convenția OIM nr. 190, implicarea și promovarea tinerilor, prin dezvoltarea structurilor dedicate și oferirea de programe educaționale, extinderea colaborării internaționale, pentru schimb de experiență și racordarea la practicile europene.

Unele funcții din bănci vor dispărea, dar vor apărea altele noi?

La rândul său, Denis Barbu, președintele comitetului sindical de la Moldova Agro-

indbank (MAIB), a menționat că, din păcate, unele poziții vor dispărea în bănci, din cauza digitalizării, iar acest lucru se va întâmpla nu doar în Republica Moldova, dar peste tot în lume. Cu toate acestea, implementarea tehnologiilor informaționale va permite crearea unor noi posturi de lucru, potrivit liderului sindical.

La finele evenimentului, delegații la congres au aprobat o declarație, pe care o vor expedia angajatorilor din sectoarele bancar și de asigurări.

„Constatăm cu îngrijorare că dialogul social în sectoarele menționate trece printr-o perioadă de profundă stagnare. În pofida cadrului legal existent și aspirațiilor de promovare a modelului european de dialog social, ne confruntăm cu eschivarea unor angajatori, sub diferite forme, de la negocierile colective, ceea ce influențează negativ climatul social, imaginea, stabilitatea și dezvoltarea durabilă a industriei bancare și de asigurări. Salariile unor categorii de angajați din ramură, cum ar fi încasatori, șoferi-încasatori, casieri, operatori ghișeu sunt sub nivelul salariului mediu pe economie, ce nu pot garanta o motivație profesională puternică și un trai decent, care să le asigure sănătatea și bunăstarea lor și familiilor lor”, se menționează în declarație.

Delegații la congres îndeamnă angajatorii să fortifice dialogul social, să negocieze contracte colective de muncă și acoperirea cu contracte colective către valoarea de 80%, în conformitate cu prevederile Directivei UE 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022.

Totodată, delegații la congres cer în textul declarației implementarea convențiilor colective de muncă la nivel de sectoare bănci și asigurări, care reglementează raporturile și standardele minime de muncă dintre angajator și salariați.

Federația Sindicatelor Lucrătorilor Instituțiilor Bancare și de Asigurări reunește în jur de patru mii de membri de sindicat. Acoperirea cu contracte colective de muncă în organizațiile sindicalizate constituie 31,6%, iar în sectorul bancar, per general – 22,3%.

Daniela MORARI

5 ACTIVITATEA SINDICALĂ



Congresul „Moldindcoopcomerț”

Puterea de cumpărare a retribuițiilor lunare este sub nivelul oricăror standarde

Congresul VIII al Federației Sindicatelor din domeniile Cooperăției de Consum, Comerțului și Antreprenoriatului „Moldindcoopcomerț” s-a desfășurat miercuri, 10 decembrie, la Institutul Muncii. Pe lângă cei circa 60 de delegați la congres, la eveniment au fost prezenți și Igor Zubcu, președintele CNSM, Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, Lilia Frant, vicepreședintă a CNSM, Angela Otean, președinta Comisiei de Femei a CNSM și președinta Federației „SINDLEX”, Elizaveta Iurcu, președinta Federației Sindicatelor din Comunicații, Ecaterina Manastirchi, președinta Federației „Sindindcomservice”.

Ziua de 10 decembrie nu a fost aleasă întâmplător - congresul s-a desfășurat într-un context simbolic, marcând 80 de ani de la fondarea federației, în aceeași zi cu consemnarea Zilei Internaționale a Drepturilor Omului și cu încheierea Campaniei globale „16 zile de activism împotriva violenței în bază de gen”.

Salarii plătite în acord

„Cea mai mare problemă a salariaților rămâne a fi plata muncii. Pentru o bună parte a angajaților din sectoarele sindicalizate lea-fa constituie singura sursă de venit. Puterea de cumpărare a retribuițiilor lunare este sub nivelul oricăror standarde”, a ținut să menționeze la congres Valeria Tricolici, președinta Federației „Moldindcoopcomerț”, care a prezentat un raport de activitate pentru ultimii cinci ani.

Potrivit liderului sindical, întreprinderile din ramură întreprind măsuri pentru perfecționarea formelor de organizare și salarizare a muncii. Circa 90% dintre aceste unități au trecut de la 1 ianuarie 2025 la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, în mărime de 5500 de lei, calculat pentru un program complet de lucru în medie de 169 de ore lunare.

Președinta federației de ramură a precizat că o bună parte a agenților economici din branșă plătesc salarii conform statelor de personal, care se revăd și se aprobă anual.

„În unele unități, salariul se plătește în acord, reieșind din volumele de lucru, prestări de servicii, timpul efectiv lucrat. Scăderea volumului de lucru și a prestărilor de servicii conduce în mod inevitabil la micșorarea valorilor salariilor”, a subliniat Valeria Tricolici.

Totodată, potrivit liderului sindical, o bună parte dintre angajatori au stabilit adaosuri la salariu: pentru cumul de funcții, mărirea volumului de lucru, extinderea zonei de deservire, executarea obligațiilor de funcție ale salariaților care lipsesc temporar. Se stabilesc și se plătesc sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, munca peste orele de program, în zilele de odihnă și de sărbătoare, pe timp de noapte.

„Se atestă și unele încălcări la completarea tabelelor de pontaj. Și aici un rol important îl joacă informarea la timp și cuvenită a salariaților despre existența Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, negocierea salariului la angajare/și sau la modificarea Contractului individual de muncă.

Pornind de la prevederile Directivei UE 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, CNSM a elaborat în anul 2024 și a remis partenerilor sociali un proiect de hotărâre de Guvern, care stabilește etape concrete de reexaminare a salariului minim, astfel încât, începând cu anul 2027, salariul minim să constituie 50% din salariul mediu brut”, a specificat Valeria Tricolici.

Ca urmare a unor vizite la agenții economici din ramură, s-au depistat încălcări ale normelor de securitate și sănătate în muncă, a menționat președinta Federației „Moldindcoopcomerț”. Astfel, la unele întreprinderi nu sunt realizate examenele medicale prevăzute pentru anumite categorii de salariați, lipsesc instrucțiunile pe domeniul SSM pe profesii și activități, registrele de instruire în domeniul SSM, indicatoare informative, indicatoare de avertizare, se încălcă cadrul legal privind munca în schimburi, nu se acordă gratuit echipament individual de protecție și de lucru, nu sunt respectate cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă, nu sunt respectate prevederile contractelor individuale de muncă.

„Ca urmare a proceselor verbale încheiate, conducătorii entităților vizitate au informat despre măsurile întreprinse pentru eliminarea abaterilor constatate.

Unele încălcări în domeniul relațiilor de muncă țin de reanșe la plata salariilor, nerespectarea regimului de muncă și de odihnă al salariaților, nerespectarea cuantumului sporurilor pentru cumulare de profesii (funcții) stabilit de legislație”, a ținut să menționeze Valeria Tricolici.

Activitățile întreprinse în teritoriu au demonstrat că angajatorii comit cel mai frecvent încălcări ale normelor legale referitoare la încheierea contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată. Astfel, aceste contracte sunt încheiate pe o durată determinată până la un an, iar în consecință se încălcă prevederile art. 54 din Codul muncii.

„Salariații sunt intimidați, semnează contractele individuale de muncă pe o durată determinată. Mulți salariați nu conștientizează că, după expirarea termenului contractului pe durată determinată, în conformitate cu art. 82 lit. f) din Codul muncii, relațiile de muncă vor înceta. De asemenea, ne confruntăm cu cazuri când salariații sunt nevoiți să scrie cereri de concedii neplătite în perioada estivală, dat fiind faptul că unitățile se închid pe 2-3 luni de vară, iar ei dispun numai de 28 de zile de concediu de odihnă anual”, a constatat liderul sindical.

Igor Zubcu, președintele CNSM, a subliniat că, pe lângă obligațiile la locul de muncă și responsabilități familiale, sindicaliștii reușesc să apere drepturile și interesele salariaților. Liderul sindical a apreciat înalt activitatea constantă și rezultatele solide obținute de Federația „Moldindcoopcomerț” în promovarea dialogului social și în apărarea drepturilor salariaților din branșă.

„Noi, la nivelul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, depunem eforturi conjugate ca să negociem un salariu minim pentru perioada următoare egal cu cel puțin 50% din salariul mediu. Desigur, în condițiile actuale ale Republicii Moldova, ca țară candidată la UE, acest lucru nu este posibil de a-l realiza imediat, dar etapizat, în trepte, noi vom reuși să realizăm acest deziderat”, a spus Igor Zubcu.

Vasile Carauș, președintele Biroului Executiv al Uniunii Centrale „Moldcoop”, a menționat că sindicatele sunt cele care și-au păstrat verticalitatea, pe parcursul anilor.

„Până acum, noi nu prea am simțit ce înseamnă lipsa cadrelor bine pregătite în economia națională. Dacă, mai ieri, investi-

torii veneau la noi în țară în special pentru forță de muncă destul de puternică și destul de ieftină, acum lucrurile s-au schimbat. Astăzi, fiecare muncitor la locul lui costă foarte scump. De aceea, mulțumim federației pentru ceea ce ați făcut și pentru ceea ce faceți”, a spus Vasile Carauș.

Totodată, el a subliniat că sindicatele se bucură de susținerea statului. „Noi nu vrem să facem comparații cu alte țări, cu alte regiuni, fiindcă nu prea avem dreptul, dar la noi în țară sindicatele sunt estimate, sunt auzite și, în măsura posibilităților, sunt susținute, inclusiv financiar”, a opinat președintele Biroului Executiv al Uniunii Centrale „Moldcoop”.

Vasile Carauș a dat asigurări că este deschis pentru negocieri cu sindicatele. „Avem creșteri serioase și la salarii, și la volumele de activitate. În anul 2024, noi am ajuns să plătim peste 160 de milioane de lei sub formă de salarii, ceea ce este o creștere simțitoare pentru cei care muncesc în cooperația de consum. Avem și rezerve, vrem să creăm un fond de pensii pentru cei din cooperația de consum, fiindcă se simte. Mulți dintre cei care au lucrat la noi (în cooperația de consum - n. red.) spun că pensia este mică și au nevoie de ajutor”.

Vasile Gogescu, președintele Federației Sindicatelor Libere din Comerț din România, a transmis un mesaj video participanților la congres. „Congresul este un moment de bilanț, dar și de proiecție spre viitor. Drumul european înseamnă și un angajament ferm pentru salarii decente și protecție solidă, iar sindicatele sunt un garant al acestor valori. Munca sindicală nu este ușoară, dar este nobilă”, a spus liderul sindical din România.

În cadrul congresului, Valeria Tricolici a fost realesă în funcția de președintă a Federației „Moldindcoopcomerț”. Tot la eveniment, a fost aprobată Strategia federației pentru următorii cinci ani.

Datele de la 1 ianuarie anul curent arată că Federația „Moldindcoopcomerț” reunește circa 4700 de membri de sindicat și aproximativ 90 de organizații sindicale primare. Dintre cei 4700 de membri de sindicat, majoritatea, peste 3300, sunt femei, circa 1400 sunt elevi și studenți, circa 440 sunt pensionari care nu lucrează și alți peste 1100 sunt pensionari încadrați în câmpul muncii.

Dana GONȚA

Dialog

CNSM solicită ajustări urgente la politicile salariale și fiscale pentru 2026

La 9 decembrie curent, în cadrul înțelegerii cu ministrul Finanțelor, Andrian Gavriliță, reprezentanții CNSM au prezentat un set amplu de propuneri și obiecții privind proiectele bugetare și politicile salariale pentru anul 2026.

La discuții au participat Igor Zubcu, președinte al CNSM, Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, Ghenadie Donos, președinte al Federației Sindicale a Educației și Științei, Vlad Canțir, președinte al Federației Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice „SINDASP”, Iuliana Strunga, secretar general adjunct al Federației Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”, Mihai Condur, președinte al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură, Polina Fisticanu, șefă a Departamentului protecție social-economică al CNSM.

Reprezentanții CNSM au atras atenția asupra faptului că proiectul Legii bugetului de stat pentru 2026 prevede majorarea unei singure valori de referință – de la 2200 de lei la 2400 de lei – aplicabi-



la doar unor categorii reduse de angajați. În același timp, valoarea de referință de 2500 de lei, utilizată pentru cea mai mare parte a salariaților din sectorul bugetar (cadre didactice, personal medical, angajați ai MAI, ai sistemului penitenciar și de la alte instituții), nu este ajustată.

Potrivit Legii nr. 270/2018, valoarea de referință trebuie reexaminată anual

și ajustată cel puțin la nivelul inflației. În acest sens, CNSM solicită majorarea valorii de referință de 2500 de lei cu minimum 6,8 la sută, rata inflației prognozate pentru 2025.

Sindicatul a subliniat că procesul de reformare a sistemului de salarizare să fie transparent, participativ și să prevadă consultări publice reale.

CNSM își exprimă îngrijorarea în legătură cu propunerea de stabilire a salariului minim de 6300 de lei pentru anul 2026, întrucât raportul dintre salariul minim și salariul mediu scade la 39,1% – mult sub indicatorii europeni recomandați.

Sindicaliștii solicită respectarea Directivei UE privind salariile minime adecvate, care prevede atingerea unui nivel de cel puțin 50% din salariul mediu și 60% din salariul mediu. Totodată, salariul minim actual nu acoperă necesitățile elementare și nici nu permite acumularea unei pensii minime fără subvenții masive de la bugetul de stat, estimările pentru 2026 indicând alocări suplimentare de 2,79 miliarde de lei.

În cadrul discuțiilor, reprezentanții CNSM au reiterat două propuneri esențiale pentru politica fiscală: acordarea dreptului la deducerea cotizației sindicale din impozitul pe venit, similar facilităților acordate membrilor organizațiilor patronale; extinderea utilizării tichetelor de vacanță și în stațiunile balneoclimaterice, conform legislației în vigoare.



Instruire

Tinerii din serviciile publice au învățat cum să crească și să lucreze într-o echipă

Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice (SINDASP) a desfășurat, la 4 decembrie, o activitate de instruire pentru tinerii sindicaliști, membri ai Consiliului de Tineret al Federației SINDASP. Seminarul, cu genericul „Tinerii în impuls 2025: Creștere personală și spirit sindical”, a reunit 25 de tineri, membri de sindicat, din cadrul centrelor sindicale ramurale teritoriale.

Elena Anton, formator sindical național, șefa Departamentului organizare, educație și informare a Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, le-a vorbit tinerilor despre stima de sine.

„Stima de sine reprezintă modul în care ne privim și ne evaluăm pe noi înșine. Un nivel sănătos al stimei de sine îi ajută pe tineri să își cunoască valoarea, să aibă încredere în propriile decizii și să își descopere potențialul real. Atunci când te respecți și te apreciezi, îți este mai ușor să îți setezi obiective clare, să faci față provocărilor și să te dezvolti armonios”, a spus Elena Anton.

Formatorul sindical a menționat că să fii cea mai bună versiune a ta nu înseamnă perfecțiune,

ci dorința de a progresa în ritmul tău. „Înseamnă să crezi în calitățile tale, să transformi eșecurile în lecții, să ai curajul să te exprimi, să îți accepți limitele și să lucrezi la ele, să îndrăznești să crești”, a precizat Elena Anton.

Ea a adăugat că, atunci când îți cunoști valoarea, relațiile devin mai sănătoase, alegerile – mai curate, iar drumul personal – mai sigur. Relaxarea, autocunoașterea, dezvoltarea abilităților și grija față de propria stare emoțională sunt elemente care construiesc o stimă de sine solidă. „Fii autentic. Fii perseverent. Fii bun cu tine. În fiecare zi ai ocazia de a deveni o versiune mai bună a ta”, a mai spus formatorul sindical național.

În cadrul seminarului, tinerii sindicaliști din serviciile publice au participat la diverse activități de autoevaluare și de autocunoaștere, dar și au învățat cum să transforme grupul într-o echipă.

În aceeași zi, a avut loc ședința Consiliului de Tineret al Federației SINDASP, eveniment la care s-a discutat despre realizările tinerilor sindicaliști din ramură în anul 2025, dar și despre activitatea Consiliului de Tineret în anul 2026.

Cor. VP

Vești bune

Salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru 2026, de 17400 de lei

Salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2026, ar putea constitui 17400 de lei. Ministrul Muncii și Protecției Sociale a prezentat spre dezbateri publice un proiect de hotărâre în acest sens.

În comparație cu anul 2025, cuantumul salariului mediu lunar pe economie va crește cu 1300 de lei. Salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2025, constituie 16100 de lei.

Salariul mediu lunar pe economie prognozat se utilizează la calcularea unor indemnizații de asigurări sociale și a venitului lunar asigurat al salariaților rezidenți ai parcurilor IT, precum și la calcularea contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii din ajutorul material acordat din mijloacele sindicatelor și patronatelor din sumele ce depășesc salariul mediu lunar pe economie.

De asemenea, se utilizează la calcularea valorii pagubei pricinuite în cazul săvârșirii infracțiunilor, a mărimii daunelor cauzate drepturilor și intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice și a mărimii pagubei care a dus la evaziuni fiscale la întreprinderilor, instituțiilor.

Potrivit ministerului de resort, cuantumul aprobat poate genera oportunități pentru salariați în ceea ce privește ocuparea unor posturi, inclusiv prin negocierea unui nivel de remunerație adecvat.

În nota informativă, expusă de minister spre dezbateri publice, se menționează că „persistă în continuare riscuri și incertitudini majore cu privire la evoluția situației din regiune și impactul acesteia asupra economiei naționale, ceea ce poate influența datele prognozate”.

Salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru 2026 a fost calculat în temeiul prognozei revizuite a indicatorilor macroeconomici pentru perioada 2026-2028, prezentate de către Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării.

Salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2024, a constituit 13700 de lei, în creștere cu 2400 de lei față de anul 2023.

Cor. VP



Economistul

Premiul anual acordat personalului din unitățile bugetare

Cine are dreptul și cum se calculează premiul anual personalului din unitățile bugetare? Dacă persoana a lucrat 9 luni și s-a eliberat, are dreptul la acest premiu anual? Dacă persoana activează și prin cumul, are dreptul la premiul anual la unitatea unde lucrează prin cumul? În care act normativ sunt stipulate prevederile respective?

Victor Ceban, Vadul lui Vodă



Ana MOLDOVANU,
consilier superior
în Departamentul
protecție
social-economică
al CNSM

Modul de calculare și plată a premiului anual personalului din unitățile bugetare este prevăzut în Anexa nr. 10 a Hotărârii Guvernului 1231/2018.

De premii anuale pot beneficia persoanele cu funcții de demnitate publică, funcționarii publici, inclusiv cu statut special, persoanele care ocupă funcții din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoanele care ocupă funcții cu statut special specific apărării naționale, securității statului și ordinii publice, personalul didactic și personalul științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere, alt personal angajat în baza contractului individual de muncă (a raporturilor de serviciu în autoritățile sau instituțiile bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale), precum și personalul Casei Naționale de Asigurări Sociale.

Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității desfășurate în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

Premiul nu se acordă salariaților care în cursul anului au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare, apreciată de conducător, după caz, în urma evaluărilor lunare/trimestriale/semestriale/anuale, ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada validității sancțiunii disciplinare.

Mărimea concretă a premiului anual pentru fiecare salariat se fixează în actul administrativ al conducătorului unității bugetare respective, în care se indică salariul de bază luat în calcul, zilele efectiv lucrate în perioada respectivă, procentul acordat și mărimea premiului calculat acordat.

Mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază.

Premiul anual se calculează în procente din salariul de bază, stabilit salariatului la sfârșitul lunii noiembrie al anului de gestiune sau

la ultima zi lucrătoare anterioară sfârșitului lunii noiembrie pentru persoanele cu care au fost suspendate sau încetate raporturile de serviciu/contractele individuale de muncă. În cazul în care pe parcursul anului de gestiune salariatul a deținut diferite funcții, premiul anual se calculează proporțional timpului efectiv lucrat în fiecare funcție, ținând cont de salariul corespunzător.

În timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului anual, în afară de zilele când salariatul a lucrat efectiv, se va include și timpul când salariatul s-a aflat în deplasare în interes de serviciu, precum și perioada aflării la cursuri de instruire la inițiativa angajatorului.

Nu se include în timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului anual, perioada validității sancțiunii disciplinare, perioada aflării în staționare, timpul aflării salariatului în concediu de odihnă anual și concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu medical, în grevă, în concediu fără plată din motive familiale, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de trei ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la trei la patru ani, îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani sau a unui copil cu dizabilități cu durata de până la doi ani, alte perioade de suspendare a contractului individual de muncă, precum și timpul de urmare a unui curs de formare profesională la inițiativa angajatorului, ocupare a unei funcții electiv în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale și absență fără motive întemeiate de la serviciu.

Pentru personalul didactic, premiul anual se va acorda ținând cont de salariul de bază convenit pentru funcția ocupată conform noimei didactice real stabilite.

Dacă pe parcursul anului pentru care se acordă premiul sarcina di-

dactică a suferit modificări, mărimea premiului anual se va calcula ținând cont de sarcina didactică avută la sfârșitul lunii noiembrie.

Conducătorilor și altui personal, inclusiv cu funcții de conducere, care desfășoară activitate didactică în timpul orelor de program, premiul anual pentru aceste ore nu li se calculează.

În cazul în care salariatul, în afară de funcția de bază, mai activează prin cumul în temeiul unui contract individual de muncă distinct în aceeași unitate bugetară sau în altă unitate, angajatul în cauză va beneficia de premiu anual atât pentru funcția de bază, cât și pentru funcția cumulată.

Salariații ale căror contracte individuale de muncă/raporturi de serviciu au încetat pe parcursul anului de gestiune în temeiurile indicate la art. 82 (deces al salariatului; expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată; atingerea vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat), art. 82 prim (încetarea contractului individual de muncă prin acordul scris al părților), art. 85 (demisie), art. 86 (lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică; reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate; transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori; deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, precum și cei care au demisionat în legătură cu pensionarea, stabilirea gradului de dizabilitate, înmatricularea într-o instituție de învățământ, alegerea într-o funcție electivă, îngrijirea unui copil cu dizabilitate din propria inițiativă) beneficiază de premiul anual pentru timpul efectiv lucrat până la data desfacerii contractului individual de muncă (încetării raporturilor de serviciu).

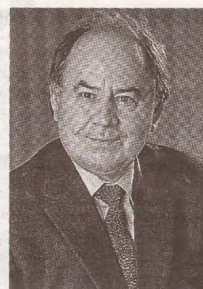
În cazul încetării contractului individual de muncă în baza altor temeiuri, premiul anual salariaților respectivi nu se plătește.

În cazul transferului salariatului la o altă unitate, premiul anual se calculează separat, în funcție de timpul efectiv lucrat în fiecare unitate.



Cetățeanul și legea

Rubrica „Cetățeanul și legea” vine în ajutorul cititorului nostru care caută răspunsuri la întrebări de ordin juridic. Continuăm această tradiție pentru ca cititorii care sunt și salariați la diverse întreprinderi să nu se simtă vulnerabili din punct de vedere juridic în fața celor care încearcă să-i manipuleze. La întrebările primite la redacție răspunde juristul Ion PREGUZA.



Negocierile colective: drepturi și obligații

Șeful întreprinderii în care activez susține că negocierile colective sunt libere și constituie doar un drept, dar nu și obligație a angajatorului. Adică, angajatorul poate accepta, după bunul său plac, sau refuza participarea la negocieri colective inițiate de către sindicat. Vă rog să ne spuneți ce presupun drepturile și obligațiile angajatorului și ale reprezentanților salariaților în procesul negocierilor colective și ce înseamnă libertatea acestor negocieri?

Pavel Verdeș, activist sindical, Bălți

Negocierile colective reprezintă un mecanism fundamental al dreptului muncii, prin care partenerii sociali își armonizează drepturile și interesele sociale și economice. Or, negocierile colective constituie un prim pas de înțelegere a partenerilor sociali, de preîntâmpinare a conflictelor posibile, din rațiuni ce țin de raporturile de muncă.

În procesul negocierilor colective, între părțile acestora se constituie o relație de egalitate juridică. În acest sens, art. 26 alin. (1) din Codul muncii prevede că reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective. În același timp, alin. (2) al articolului prenotat dispune că „Reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obligați să purceadă la acestea în decurs de șapte zile calendaristice de la data avizării”.

Dispoziția acestei norme (art. 26 alin. (2) din Codul muncii) o considerăm pe deplin justificată, deoarece eschivarea de la negocierile colective a reprezentanților părților cărora li s-a transmis propunerea dată afectează dreptul de participare la negocieri a reprezentanților care au inițiat negocierile respective.

Faptul eschivării reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă conduce la antrenarea răspunderii contravenționale, conform art. 59 din Codul contravențional (sanționarea cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale).

”Participanții la negocieri sunt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare a contractelor colective de muncă

Codul muncii stabilește și unele precizări cu privire la drepturile și obligațiile părților negocierilor colective. Și anume: participanții la negocierile colective, potrivit art. 27 alin. (1) din Codul muncii, sunt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective. Totodată, părțile sunt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel târziu peste două săptămâni din momentul solicitării. Dacă, în decurs de trei luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părțile sunt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele coordonate, întocmit, concomitent, un proces verbal asupra divergențelor existente (art. 32 alin. (2) din Codul muncii).

Cu referire la libertatea negocierilor colective. Aceasta (libertatea negocierilor colective) presupune anumite elemente esențiale, inclusiv: absența oricărei ingerințe din partea autorităților publice; autonomia părților în formularea revendicărilor și a propunerilor; egalitatea părților la masa negocierilor și altele, care au drept scop ca autonomia partenerilor de negocieri să fie respectată și garantată.

Legislația națională cu privire la libertatea negocierilor colective este, în bună parte, conformă cu normele internaționale în domeniu, inclusiv cu prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.154/1981, potrivit căreia negocierea colectivă trebuie să fie liberă. Or, măsurile luate în vederea promovării negocierii colective nu vor putea să împiedice libertatea negocierii colective.

Bancuri pentru sindicaliști deștepți

Ajutor venit la timp

Doi bărbați se întâlnesc pe malurile opuse ale unui râu. Unul îi strigă celuilalt „Am nevoie să mă ajuti să ajung pe cealaltă parte!” Celălalt tip strigă: „Ești deja de cealaltă parte!”

Bulă, elev inteligent

- Mamă, spuse Bulă, am o veste bună și una proastă! Pe care vrei să ți-o zic mai întâi?
- Începe cu cea bună, dragă.
- Vestea bună este că am luat 10 la școală!
- Vai, bravo băiatul meu!
- Și cea proastă care e?
- Vestea proastă este că nu e adevărat!

O cafea deosebită

- O cafea, vă rog!
- Normală?
- Nu! Să mi-o faceți, vă rog, un pic mai zăpăcită, așa ca mine, să am cu cine râde!...

Psihologul și becul

De câți psihologi e nevoie să se schimbe un bec? De unul singur... cu condiția ca becul să vrea!

Un adevăr etern

- Fiule, meseria e brătară de aur!
- Acum înțeleg de ce meseria se fură, nu se învață.

