

**Ministerul Afacerilor Interne
al Republicii Moldova**

**Federația Sindicatelor din
Moldova „SINDLEX”**

**CONVENȚIA COLECTIVĂ
(nivel ramural)**

Chișinău 2025

Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova (în continuare - MAI) și Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX” (în continuare - Federație), denumite în continuare Părți, în temeiul prevederilor Constituției Republicii Moldova, Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legii nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Legii sindicatelor nr. 1129/2000, în scopul realizării acțiunilor coordonate ce țin de reglementarea condițiilor de muncă, asigurarea garanțiilor social-economice și protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, autorităților administrative și instituțiilor din subordinea acestuia (denumite în continuare – Unități), au încheiat prezenta Convenție colectivă (nivel de ramură) pe anii 2025-2030 (în continuare - Convenție), convenind asupra următoarelor:

CAPITOLUL I

Dispoziții Generale

1. Prezenta Convenție este încheiată pe o perioadă de cinci ani. Sub incidența acesteia cad angajatorii și salariații membrii de sindicat din aparatul central al Ministerului Afacerilor Interne, autoritățile administrative/instituțiile din subordinea acestuia, precum și salariații din cadrul întreprinderii de stat în care Ministerul are calitatea de fondator, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția colectivă în numele lor.

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

3. Părțile se obligă să întreprindă toate acțiunile necesare pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților membri de sindicat, în conformitate cu legislația națională și cu convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de Republica Moldova.

4. Părțile se angajează să respecte prevederile prezentei Convenții și să asigure accesul tuturor salariaților la conținutul acesteia.

5. În cazul în care, pe durata valabilității Convenției, vor interveni reglementări legale mai favorabile decât drepturile și garanțiile sociale ce decurg din prezenta Convenție, acestea vor face parte integrantă din cadrul acesteia.

6. Prevederile prezentei Convenții constituie garanții minime, de la nivelul cărora vor porni negocierile pentru stabilirea garanțiilor specifice care se vor include în contractele colective de muncă.

7. Contractele colective de muncă nu pot conține prevederi care să fie sub nivelul prevăzut de prezenta Convenție, convențiile colective la nivel național sau de alte acte normative aplicabile.

8. Prezenta Convenție afirmă independența sindicatului în raport cu angajatorul, subliniind că acesta nu se subordonează angajatorului. Orice intervenție sau acțiune care ar putea limita drepturile sindicatului sau împiedica exercitarea acestora, în condițiile prevăzute de lege, este interzisă. Se interzice influențarea salariaților de a renunța la calitatea de membru de sindicat sau obligarea acestora de a adera la o altă structură sindicală.

9. Fiecare unitate va prevedea, în contractul colectiv de muncă, condițiile necesare desfășurării activității sindicatelor.

10. Federația, în vederea asigurării participării reprezentanților salariaților la procesul decizional, va examina și aviza proiectele de acte normative care privesc remunerarea muncii, sistemul asigurărilor sociale, ocrotirea sănătății, precum și alte drepturi, garanții și interese social-economice și profesionale ale salariaților.

CAPITOLUL II

Retribuirea muncii. Condițiile de muncă și protecția muncii.

11. Retribuirea muncii salariaților se realizează în conformitate cu dispozițiile legale privind salarizarea personalului din sectorul public, cu respectarea principiilor transparenței, echității, obiectivității și nediscriminării.

12. La stabilirea și acordarea salariilor este interzisă orice formă de discriminare pe criterii de sex, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, religie, opinie politică, origine socială, apartenență sau activitate sindicală.

13. Angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat, la plata salariului, despre componența acestuia, quantumul și temeiurile eventualelor rețineri, precum și suma totală ce urmează a fi primită, asigurând transparența și accesul la informații pentru toate categoriile de salariați.

14. Indicii, condițiile, quantumul sporurilor și premiilor se stabilesc de către angajator, cu consultarea organului sindical, după caz.

15. Quantumurile sporurilor pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc în conformitate cu prevederile legale.

16. Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, se efectuează în conformitate cu prevederile legale.

17. Angajatorul asigură salariaților condiții de muncă sigure și sănătoase, protejarea integrității fizice și psihice a salariaților, precum și aplicarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă.

18. Părțile desemnează salariați responsabili pentru activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate, care exercită atribuții de organizare, coordonare și control. Salariații desemnați nu pot fi dezavantajați pentru activitatea desfășurată în acest domeniu.

19. Salariații desemnați cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă au obligația de a organiza și desfășura instructajele de securitate și sănătate în muncă, conform prevederilor legale și normelor interne aplicabile.

20. În toate unitățile se asigură distribuirea gratuită a materialelor igienico-sanitare și de protecție. Angajatorul instituie un serviciu specializat pentru protecția, securitatea și igiena muncii, în scopul menținerii unui mediu de lucru sănătos și sigur.

21. Angajatorul, prin serviciile de specialitate, asigură măsurile de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu standardele internaționale prevăzute de Convențiile Organizației Internaționale a Muncii.

22. La elaborarea procedurilor operaționale standard privind măsurile de securitate și sănătate în muncă, conducătorul unității se consultă cu organizațiile sindicale, asigurând participarea activă a reprezentanților salariaților.

23. În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, părțile convin asupra următoarelor cerințe obligatorii:

23.1. asigurarea spațiilor de lucru conforme normelor legale de sănătate publică;

23.2. amenajarea ergonomică a locului de muncă, în scopul prevenirii bolilor profesionale și a stresului ocupațional;

23.3. menținerea unui microclimat optim, iluminat adecvat, a unei ventilații corespunzătoare și efectuarea igienizării periodice;

23.4. amenajarea anexelor sociale (vestiare, grupuri sanitare, cantine și spații pentru fumători), adaptate inclusiv nevoilor persoanelor vulnerabile;

23.5. promovarea unui climat de muncă lipsit de hărțuire, violență sau discriminare;

23.6. sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea familială.

24. Angajatorul adoptă măsurile necesare pentru adaptarea programului de lucru la condițiile climaterice specifice locului de muncă, în special în perioadele de temperaturi extreme.

25. Angajatorul are obligația ca, în proiectul de buget anual, să prevadă fonduri destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă și implementării măsurilor de securitate și sănătate în muncă.

26. Angajatorul, de comun acord cu organul sindical, este în drept să dispună efectuarea unei expertize a condițiilor de muncă, în vederea determinării influenței factorilor nefavorabili asupra sănătății salariaților, conform prevederilor legale.

27. Angajatorul informează organizația sindicală cu privire la accidentele produse în unitate și aplică prevederile art. 67 din Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, ale Hotărârii Guvernului nr.1361/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, precum și alte acte normative aplicabile.

28. Salariații beneficiază de asistență medicală și tratament gratuit (ambulatoriu și staționar) în instituțiile medico-sanitare ale Ministerului Afacerilor Interne. Dacă asistența medicală nu poate fi asigurată în instituțiile medico-sanitare ale Ministerului, aceasta se acordă într-o altă instituție medico-sanitară publică, cu rambursarea cheltuielilor în limita alocațiilor de la bugetul de stat, în condițiile legii.

29. Salariatul care și-a pierdut ori i s-a diminuat capacitatea de muncă în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu beneficiază de tratament gratuit, iar în caz de necesitate - și de protezare gratuită în instituțiile medico-sanitare, în condițiile stabilite de Guvern.

30. Salariații în exercițiul atribuțiilor de serviciu sânt protejați de lege.

31. În temeiul art. 18 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000, organul sindical valorifică mijloacele proprii, fondurile din bugetul asigurărilor sociale de stat, contribuțiile angajaților, ale autorităților publice și alte surse legale, în limita alocațiilor stabilite de legislația în vigoare, pentru următoarele scopuri:

31.1. acordarea tratamentului balneo-sanatorial al salariaților;

31.2. organizarea odihnei copiilor salariaților în tabere și baze de odihnă;

31.3. asigurarea odihnei salariaților, membri de sindicat, în bazele de odihnă;

31.4. susținerea în parteneriat cu Ministerul Afacerilor Interne a activităților cultural-sportive destinate salariaților și copiilor acestora;

31.5 alte situații prevăzute de cadrul normativ.

32. În temeiul art. 27 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000, sindicatul are dreptul de a constitui fonduri de solidaritate, de investiții, fonduri destinate activităților cultural-educative, precum și fonduri destinate pregătirii cadrelor sindicale.

33. În cazul în care, ca urmare a reorganizării unităților, se impune reducerea unor posturi, aceasta se realizează în conformitate cu prevederile legale, respectând următoarea ordine de prioritate:

33.1. posturile vacante;

33.2. posturile ocupate prin cumul;

33.3 posturile ocupate de salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare;

33.4 posturile stabilite conform art. 183 alin. (2) din Codul muncii.

34. În toate cazurile, raportul de serviciu se consemnează în formă scrisă, prin act administrativ de numire în funcție și/sau prin contract individual de muncă.

35. Salariatul beneficiază de stabilitate în funcția în care a fost încadrat, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

36. Atribuțiile, drepturile, obligațiile, răspunderea și raporturile de subordonare ale salariaților sunt stabilite prin fișa postului, aprobată de persoanele împuternicite în acest sens. Salariatul ia cunoștință de conținutul acesteia și o semnează la momentul angajării.

37. Se interzice condiționarea angajării, avansării în grad sau funcție, transferării sau încetării raportului de muncă pe criterii de apartenența la sindicat, precum și înscrierea sau retragerea din organizația sindicală.

38. Salariatul delegat sau detașat într-o altă localitate are dreptul la decontarea cheltuielilor prevăzute de lege, inclusiv indemnizația zilnică de delegare sau detașare, cheltuielile de transport și cazare, conform cadrului normativ.

39. Salariatul delegat sau detașat care desfășoară activitate în zilele de odihnă săptămânale sau de sărbători beneficiază de compensarea cu timp liber corespunzător orelor lucrate peste program, la solicitarea scrisă, aprobată de conducerea unității și cu confirmarea unității la care s-a realizat delegarea.

40. Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical, persoanele cu dizabilități severe și accentuate, femeile gravide, părinții singuri care au copii în vârstă de pînă la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art. 126 și 127 alin.(2) din Codul muncii, cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

41. Orice atribuții suplimentare cu caracter temporar, neprevăzute în fișa postului, pot fi exercitate numai după emiterea unui act administrativ și cu acordul salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute expres de lege.

42. Pentru exercitarea atribuțiilor suplimentare cu caracter permanent se întocmește o nouă fișă de post, corespunzătoare noilor responsabilități.

43. Pe perioada stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, Ministerul Afacerilor Interne, în calitate de autoritate competentă, poate dispune, pentru anumite categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară peste limitele prevăzute în fișa postului și în Codul muncii. În asemenea situații, angajatorul va emite un act administrativ în termen de maximum 48 de ore de la momentul dispunerii măsurii, conform procedurii legale.

44. Ministerul Afacerilor Interne garantează respectarea prevederilor actelor normative și ale prezentei Convenții, aplicând unitar criteriile de evaluare, promovare, sancționare și încetare a raportului de muncă al salariaților.

45. Salariatul are dreptul de a refuza, în scris și motivat, executarea dispozițiilor primite de la conducător, dacă acestea contravin prevederilor legale.

46. Pe durata desfășurării anchetei de serviciu, organizația sindicală, la cererea membrului de sindicat sau la solicitarea conducătorului unității, are dreptul să desemneze un reprezentant sindical (în calitate de observator), care să asiste la procedură fără atribuții decizionale.

47. În perioada în care reprezentantul sindical este desemnat să asigure respectarea drepturilor salariatului în cadrul anchetei de serviciu, drepturile salariale garantate de lege rămân neafectate.

48. Reprezentantul sindical desemnat este obligat:

48.1. să se abțină de la orice conduită neconformă și să nu influențeze desfășurarea anchetei de serviciu;

48.2. să respecte confidențialitatea informațiilor la care are acces.

49. Dacă reprezentantul sindical constată încălcarea drepturilor salariatului în cadrul anchetei de serviciu, acesta întocmește o notă informativă scrisă, pe care o va înainta organizației sindicale care l-a desemnat și conducătorului unității.

50. Poziția reprezentantului sindical, inclusiv eventualele obiecții formulate în scris, se anexează la dosarul anchetei de serviciu.

51. Salariatul poate contesta actul administrativ de sancționare în condițiile legii. De asemenea, salariatul are dreptul de a se adresa organelor de jurisdicție în materie de muncă.

CAPITOLUL III

Regimul de muncă și de odihnă

52. Timpul de lucru reprezintă perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului sau a conducătorului, și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform fișei postului, contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă și altor acte normative aplicabile.

53. Programul de lucru pe ore și zile se planifică de către conducerea unității prin act administrativ, cu acordul organului sindical.

54. Potrivit prevederilor legale, durata normală a timpului de lucru pentru salariați este de 40 de ore pe săptămână, repartizată, de regulă, pe 5 zile, cu durata zilnică de 8 ore.

55. Având în vedere specificul activității, salariații pot fi solicitați să își îndeplinească atribuțiile de serviciu și în afara orelor de program stabilite, precum și pe timp de noapte, în zile de odihnă și sărbători legale.

56. Durata maximă legală a timpului de muncă în afara orelor de program nu poate depăși 240 de ore într-un an calendaristic. Salariații atrași la munca suplimentară au dreptul la compensarea orelor de muncă suplimentară cu ore libere plătite, care vor fi acordate în decurs de 30 zile de la prestarea muncii suplimentare în modul stabilit în Contractul colectiv de muncă.

57. Programul de lucru poate fi organizat de către conducerea unității pe schimburi după cum urmează:

57.1. 8 ore program de lucru – 16 ore timp liber, cu acordarea de zile libere în decursul lunii (numărul de zile libere este egal cu numărul zilelor de sâmbătă și duminică din luna respectivă, precum și al zilelor de sărbători legale ori declarate nelucrătoare);

57.2. 12 ore program de lucru – 24 de ore timp liber;

57.3. 24 de ore program de lucru – 72 de ore timp liber.

58. Dacă salariatul face parte din grupa operativă organizată la nivelul unității și programul acesteia este de 24 de ore, timpul liber de care beneficiază se stabilește astfel:

58.1. după un schimb, timpul de odihnă este de 48 de ore;

58.2. după un schimb în zilele de odihnă sau în zilele de sărbători legale ori declarate nelucrătoare în afara graficului aprobat la începutul lunii, timpul liber este de 72 de ore.

59. Munca prestată între orele 22.00-06.00 este considerată muncă de noapte. Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră și se stabilește un adaos în

mărime de 0,5 din salariu de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, în limita bugetului alocat.

60. Activitatea profesională desfășurată peste durata normală a timpului de muncă (40 de ore pe săptămână), precum și cea prestată în zilele de repaus sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare, poate fi efectuată numai în baza ordinului/dispoziției conducătorului unității, care are competența legală în acest sens și cu respectarea prevederilor Codului muncii.

61. Retribuirea muncii suplimentare, a muncii de noapte, precum și a muncii prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus se face în conformitate cu prevederile cadrului normativ aplicabil.

62. Atragerea salariatului la muncă în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare se admite cu acordul scris al angajatului și al sindicatului, cu excepția situațiilor care ar putea periclita desfășurarea activităților ce nu suferă amânare.

63. La cererea salariatului și cu acordul scris al angajatorului, orele suplimentare prestate pot fi compensate prin acordarea de ore libere plătite.

64. Angajatorul este obligat să țină evidența timpului muncii prestate efectiv de fiecare salariat, inclusiv al muncii suplimentare, al muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, conform modelului aprobat prin convențiile colective încheiate la nivel național.

65. Tabelul de evidență a timpului de muncă se întocmește de către persoana desemnată responsabilă și se transmite subdiviziunii financiar-contabile a unității la sfârșitul fiecărei luni.

66. Persoanele cu funcții de conducere care dispun ca salariații să desfășoare activități peste program, fără emiterea documentelor necesare, răspund conform prevederilor legale aplicabile.

67. Zilele de sărbătoare nelucrătoare sunt prevăzute de art.111 din Codul muncii.

68. Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminică.

69. În cazul în care activitatea unității nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică sau dacă activitatea se desfășoară în schimburi, conducătorul unității, de comun acord cu organizațiile sindicale, stabilește condițiile în care zilele de repaus săptămânal se acordă în alte zile ale săptămânii.

70. Pentru salariații care desfășoară activitatea în schimburi, conducerea unității are obligația de a asigura, pe parcursul unei luni, cel puțin un repaus săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică, acordat în zile consecutive.

În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului i se acordă pauza de masă, în condițiile prevăzute de art. 107 din Codul muncii.

71. Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege și se acordă anual conform programării stabilite. Concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit, în condițiile prevăzute de art.118 din Codul muncii. Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit prin compensație bănească, cu excepția cazurilor în care raporturile de muncă încetează și salariatul nu și-a utilizat concediul.

72. Concediile de odihnă anuale pentru anul următor pot fi programate de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților până la sfârșitul fiecărui an calendaristic. La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

73. În situația în care ambii soți activează în aceeași unitate, angajatorul va asigura, la cererea scrisă a acestora, programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

74. În cazul în care salariatul deține un bilet de tratament, acesta beneficiază, obligatoriu, de concediul de odihnă în perioada corespunzătoare valabilității biletului de tratament.

75. Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, calculată în modul stabilit de Guvern. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de începerea concediului sau la o dată agreată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediul respectiv.

76. Durata concediului de odihnă anual al fiecărui salariat se stabilește în funcție de vechimea în muncă, conform prevederilor legale.

77. Salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia) angajatorului, numai cu acordul său scris și după consultarea reprezentantului salariatului, și doar în situații de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența sa în unitate.

78. Salariatul poate efectua deplasări în afara teritoriului Republicii Moldova, cu respectarea regimului de deplasare aplicabil fiecărei categorii de personal. Salariații care au acces la informații ce constituie secret de stat se supun regimului prevăzut de Legea nr. 245/2008 cu privire la secretul de stat.

79. Concediile de odihnă anuale suplimentare se acordă în condițiile și cu duratele prevăzute de Codul muncii, legile speciale, prezenta Convenție și contractele colective de muncă.

80. Salariații a căror muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite pot beneficia de un concediu suplimentar plătit, cu o durată de până la 7 zile calendaristice. Condițiile

de acordare a acestui concediu suplimentar se stabilesc în contractul colectiv de muncă, în conformitate cu Nomenclatorul funcțiilor ale căror atribuții implică eforturi psiho-emoționale sporite.

81. Personalul medico-sanitar care își desfășoară activitatea în condiții nefavorabile în instituțiile din subordinea Ministerului Afacerilor Interne beneficiază de concediu anual de odihnă suplimentar plătit și de durata zilnică redusă a timpului de muncă, conform Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1223/2004.

82. La prezentarea actelor justificative, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele situații:

- | | |
|--|----------------------|
| 82.1. căsătoria salariatului | - de la 3 la 5 zile; |
| 82.2. căsătoria copilului salariatului | - de la 3 la 5 zile; |
| 82.3. înfierea copilului | - 1 zi; |
| 82.4. decesul părinților, socrilor, soțului, soției, copilului | - 5 zile; |
| 82.5. decesul rudelor de gradul II | - 3 zi; |
| 82.6. încorporarea în rândurile Armatei Naționale
a membrului familiei | - 1 zi; |
| 82.7. salariații care au copii în clasele I și II
la începutul și sfârșitul anului școlar | - 1 zi. |

Concediul suplimentar menționat se acordă exclusiv în perioada survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.

83. Conducătorului organizației sindicale i se acordă un concediu suplimentar plătit, cu durata de 5 zile calendaristice, care se adaugă la concediul de odihnă anual.

84. Unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 5 zile calendaristice, alipit la concediul de odihnă anual de bază.

85. Unul dintre părinții care au copii școlarizați va beneficia de primele 4 ore libere din programul de muncă, la începutul și la sfârșitul anului școlar.

86. Salariatul beneficiază de concediu suplimentar plătit de o zi cu ocazia împlinirii unei vârste jubiliare (20 ani, 25 ani, 30 ani, 35 ani, 40 ani, 45 ani, 50 ani, 55 ani, etc.).

87. În cazul suspendării, în situații excepționale, a procesului educațional în regim cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui pentru supravegherea copiilor cu vârsta de până la 12 ani, pe toată durata suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații egale cu cel puțin 50% din salariul de bază al salariatului.

88. Salariatul care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior, (ciclurile I, II și III) și învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar (studii medii de specialitate), autorizate sau acreditate, beneficiază de concedii suplimentare de studii, cu menținerea integrală sau parțială a salariului mediu lunar, în conformitate cu prevederile legale. De aceste garanții beneficiază salariații care urmează studiile pentru prima dată la nivelul ciclului respectiv.

89. Salariatul nu beneficiază de concediu de studii plătit în cazul repetării unui an de studii.

90. Concediul de studii nefolosit nu poate fi utilizat în anul universitar următor.

91. Nu se consideră concediu de studii participarea salariaților la cursuri sau alte forme de instruire pentru care li se acordă eliberarea din serviciu, aprobată de conducătorul instituției.

CAPITOLUL IV

Formarea profesională.

92. Părțile sunt de acord că formarea profesională constituie o modalitate de îmbunătățire a activității specifice.

93. Părțile convin asupra necesității și obligativității formării profesionale pentru toate categoriile de salariați.

94. În cadrul fiecărei unități, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională.

95. Sindicatul, în colaborare cu partenerii sociali, elaborează și desfășoară programe de instruire pentru salariați, axate pe cunoașterea legislației muncii, dezvoltarea abilităților de negociere colectivă și aplicarea corectă a convențiilor și contractelor colective de muncă.

96. Ministerul Afacerilor Interne va aloca fonduri pentru organizarea cursurilor de pregătire și perfecționare profesională a salariaților în cadrul instituțiilor de învățământ sau centrelor de pregătire.

97. Ministerul Afacerilor Interne va asigura planificarea resurselor financiare în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare, destinate organizării cursurilor de formare profesională a salariaților.

98. Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop la nivel de unitate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă.

99. Ministerul Afacerilor Interne va prezenta, la solicitarea organizației sindicale, informații privind modul de utilizare a fondurilor destinate formării profesionale a salariaților.

100. Angajatorul are obligația de a crea condițiile necesare și de a sprijini formarea profesională a salariaților, inclusiv participarea acestora la activitățile de instruire sindicală.

101. Angajatorul va acorda sindicatului sprijinul necesar pentru pregătirea salariaților în vederea participării la procesul de negocieri colective în sistemul parteneriatului social.

102. În cazul contestării rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale unui salariat, membru de sindicat, angajatorul constituie un grup de examinare a contestației, care va include în mod obligatoriu un reprezentant desemnat de sindicat. Reprezentantul sindical participă la lucrările comisiei alături de evaluator, contrasemnatar, reprezentanții subdiviziunilor resurse umane și juridice, precum și de alți membri desemnați, după caz, având rolul de a monitoriza respectarea legalității, obiectivității și echității procesului de reevaluare. Procesul-verbal al comisiei se contrasemnează de către reprezentantul sindicatului, acesta având dreptul de a formula o opinie separată, dacă consideră necesar.

CAPITOLUL V.

Dezvoltarea parteneriatului social.

103. Părțile recunosc că parteneriatul social în sfera muncii este un instrument al dialogului social, orientat spre reglementarea raporturilor de muncă și menținerea păcii sociale, având ca scop determinarea și realizarea drepturilor și intereselor sociale și economice ale acestora.

104. Ministerul Afacerilor Interne va consulta sindicatul în toate cazurile în care inițiază sau avizează proiecte de acte normative referitoare la:

a) remunerarea muncii, asigurarea socială, ocrotirea sănătății, protecția muncii, aplicarea sancțiunilor disciplinare, precum și alte domenii ce țin de muncă și de

dezvoltarea social-economică, cultural-sportivă a salariaților (în conformitate cu prevederile art. 17 din Legea nr. 1129/2000);

- b) repartizarea biletelor de odihnă;
- c) reorganizarea unităților;
- d) alte situații, la discreția Ministerului Afacerilor Interne.

Consultarea se realizează în conformitate cu principiile prevăzute în Convențiile Internaționale ale Muncii privind eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă, care consacră dreptul salariaților și reprezentanților acestora de a participa și de a fi consultați în probleme ce afectează condițiile lor de muncă și securitatea socială.

105. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază:

105.1. Persoanele alese în componența organelor sindicale, de orice nivel, care nu au fost eliberate de la locul de muncă de bază, nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare fără consimțământul prealabil a organului sindical din care fac parte. Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționați disciplinar fără consultarea prealabilă a organului sindical ierarhic superior.

105.2. Transferul persoanei alese în componența organului sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se face cu consimțământul scris al salariatului cu consultarea prealabilă a organului sindical din care face parte, respectându-se și alte prevederi stabilite de legislație și de contractul colectiv de muncă.

105.3. La concedierea persoanelor alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția. La concedierea conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil consimțământul organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

105.4. Membriilor organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă până la 4 ore libere pe săptămână pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, păstrându-li-se salariul mediu. Durata reală a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor sindicale poate fi determinată săptămânal prin acordul părților.

105.5. Pentru îndeplinirea obligațiilor obștești în interesele membrilor de sindicat, în perioada participării la adunările sindicale, învățământul sindical, seminarele, congresele și conferințele convocate de sindicate, participanții, membrii de sindicat și

membrii organelor electivă sânt eliberați de la locul de muncă de bază pe durată acestora, păstrându-li-se salariul mediu.

106. Garanțiile persoanelor alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază:

106.1. Salariaților ale căror raporturi de muncă/contract individual de muncă sunt suspendate în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

106.2. În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește salariatului suspendat în legătură cu alegerea lui în funcții electivă în organele sindicale, o indemnizație de eliberare din serviciu în condițiile stabilite de lege.

106.3. Persoanele eliberate din funcție în legătură cu alegerea lor în componența organelor sindicale ale unității dispun de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați.

106.4. Retribuirea muncii conducătorului organului sindical al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri.

106.5. Concedierea din inițiativa angajatorului a persoanelor care au fost alese în componența organelor sindicale nu se admite timp de un an după expirarea atribuțiilor electivă, cu excepția cazurilor de lichidare totală a unității sau comiterii de către persoana respectivă a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în conformitate cu legislația.

106.6. În contractele colective de muncă și statutele sindicatelor pot fi prevăzute și alte garanții (înlesniri) pentru lucrătorii sindicali electivi și alți lucrători sindicali titulari, în conformitate cu prevederile legislației.

106.7. Obligațiile unităților privind asigurarea condițiilor pentru activitatea sindicatelor vor fi îndeplinite în conformitate cu prevederile Legii sindicatelor nr. 1129/2000 și Codului muncii al Republicii Moldova.

107. Președintele Federației sau reprezentantul Comitetului Federal al Federației, delegat de acesta, va participa în mod obligatoriu la ședințele Colegiului MAI în cadrul cărora se vor pune spre discuție chestiunile privind regimul de muncă și de odihnă, remunerarea muncii, asigurările sociale, ocrotirea sănătății și alte domenii ce țin de muncă, dezvoltare social-economică și protecția drepturilor, asigurarea parteneriatului

social de muncă salariaților, precum și în alte cazuri, la invitația Ministerului Afacerilor Interne.

108. La ședințele organizate de autoritățile administrative și instituțiile din subordinea Ministerului Afacerilor Interne, privind remunerarea muncii, asigurările sociale, ocrotirea sănătății și alte aspecte legate de muncă, dezvoltarea social-economică și protecția drepturilor salariaților, pot participa președintele organizației teritoriale sindicale sau locțiitorul acestuia, din structurile în care au fost aleși.

109. Reprezentanții care participă la ședințe, indiferent de nivel, trebuie să dețină autorizație de acces la documentele clasificate corespunzătoare celor puse în dezbatere și să asigure confidențialitatea informațiilor.

110. La solicitarea președintelui organizației teritoriale sindicale sau a locțiitorului acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului vor fi primiți în audiență de către șeful unității pentru a discuta probleme legate de activitatea sindicală.

111. Facilitarea dialogului între conducerea unității și sindicat contribuie la negocierea unor condiții de muncă flexibile și echilibrate, sprijinind compatibilitatea vieții profesionale cu cea familială și promovând sănătatea și bunăstarea angajaților.

112. Președinții organizațiilor sindicale pot fi membri ai comisiilor de specialitate din cadrul unităților.

CAPITOLUL VI.

Asigurarea egalitatea de gen și non discriminare.

113. Angajatorul va oferi o reprezentare echitabilă în activitatea sa, garantând femeilor și bărbaților oportunități egale de angajare, promovare și salarizare, promovând astfel respectarea demnității umane și aplicarea principiul egalității de gen.

114. Angajatorul va garanta dreptul fiecărui salariat, indiferent de funcție, grad, sex, statut profesional sau locul de desfășurare a activității, la un mediu de muncă sigur, demn și lipsit de violență sau hărțuire, în conformitate cu standardele internaționale asumate prin ratificarea Convenției C190 și legislația aplicabilă.

115. Părțile recunosc că orice formă de violență sau hărțuire, inclusiv hărțuirea morală și hărțuirea sexuală, este inacceptabilă și constituie abatere disciplinară gravă.

116. Angajatorul, de comun acord cu partenerii sociali, va elabora, implementa și actualiza periodic o politică unitară anti-hărțuire, aplicabilă tuturor structurilor din subordine. Aceasta va include definiții clare, proceduri de raportare confidențială, măsuri de protecție pentru victime și sancțiuni aplicabile.

117. Părțile se angajează să asigure și să organizeze sesiuni de formare și informare dedicate promovării respectului în relațiile de muncă, prevenirii și combaterii tuturor formelor de hărțuire și violență la locul de muncă, precum și instruirii personalului privind canalele de sesizare, procedurile interne și mecanismele de sprijin pentru angajați.

118. Părțile recunosc dreptul angajaților cu responsabilități familiale (îngrijirea copiilor, a persoanelor dependente sau a altor membri ai familiei) la tratament egal în toate aspectele legate de angajare, promovare, formare profesională, condiții de muncă și programul de lucru.

119. Conducătorii unităților, în consultare cu sindicatul, se obligă să analizeze cu prioritate și să soluționeze favorabil, pe cât posibil, cererile angajaților cu responsabilități familiale privind adaptarea programului de muncă (ora de începere și finalizare a programului), program flexibil, acordarea concediilor într-un mod care să sprijine echilibrul între viața profesională și cea familială.

120. Cererile vor fi analizate ținând cont de specificul operativ al activității unității, fără a aduce atingere dreptului salariaților la un echilibru între viața profesională și cea personală.

121. În unitățile unde este posibil, angajatorul va sprijini inițiativele privind crearea spațiilor prietenoase și adaptate pentru copiii angajaților cu responsabilități familiale.

CAPITOLUL VII.

Alte chestiuni determinate de părți

122. Ministerul Afacerilor Interne va prezenta la solicitarea organizației sindicale, informații referitoare la protecția muncii, inclusiv date detaliate privind situația asigurarea cu uniforme de serviciu și echipament individual de protecție pentru angajații nominalizați expres, remunerarea muncii, șomaj, dezvoltarea social-economică, asistența socială și ocrotirea sănătății.

123. Ministerul Afacerilor Interne va comunica, la solicitarea organizației sindicale, informații privind sancțiunile disciplinare aplicate membrilor de sindicat.

124. Părțile se angajează să asigure și să promoveze un climat de muncă sigur, bazat pe demnitate, egalitate și respect, care să garanteze un mediu de muncă favorabil tuturor salariaților, inclusiv celor cu responsabilități familiale, precum și relații de muncă constructive și nediscriminatorii, în conformitate cu legislația națională aplicabilă și prevederile prezentei Convenții.

CAPITOLUL VIII.

Dispoziții finale

125. Părțile semnatare se obligă să respecte prevederile prezentei Convenții colective aplicabile în aparatul central al Ministerului Afacerilor Interne, autoritățile administrative/instituțiile din subordinea acestuia, întreprinderea de stat în care Ministerul are calitatea de fondator.

126. Controlul realizării prevederilor prezentei Convenții revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru consultări și negocieri colective.

127. Drepturile salariaților prevăzute în prezenta Convenție nu pot să reprezinte cauza suprimării sau reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost stabilite și recunoscute prin contractele colective de muncă în vigoare la momentul încheierii prezentei Convenții.

128. Prevederile Convenției colective se aduc la cunoștința salariaților în cadrul orelor de formare profesională.

129. Prezenta Convenție poate fi modificată sau completată prin acord adițional, la solicitarea scrisă a uneia din părți, cu respectarea prevederilor legale. Negocierile aferente vor începe în termen de 7 zile de la data comunicării solicitării. Solicitățile de modificare se vor depune:

de către Ministerul Afacerilor Interne – la sediul Federației Sindicatelor din Moldova “SINDLEX”;

de către Federația Sindicatelor din Moldova “SINDLEX” – la secretariatul Ministerului Afacerilor Interne.

130. La solicitarea Federației, în urma unei înțelegeri prealabile, se va organiza o întâlnire oficială între conducerea Ministerului Afacerilor Interne și reprezentanții Federației, în vederea consultării directe asupra propunerilor formulate.

131. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezenta Convenție atrage răspunderea părților semnatare, în conformitate cu prevederile legislației.

132. Problemele apărute în aplicarea prezentei Convenții vor fi analizate, la sesizarea uneia dintre părți, în cadrul comisiei de conciliere constituită în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.

133. Interpretarea clauzelor prezentei Convenții se realizează prin consensul Părților. În situația în care nu se ajunge la consens, clauzele Convenției se vor interpreta conform regulilor dreptului comun aplicabil, respectându-se prevederile legislației în vigoare.

134. Prezenta Convenție produce efecte juridice din momentul semnării acesteia de către Părți, pe un termen de 5 ani și continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unei noi Convenții sau prelungirea termenului prezentei Convenții. Convenția colectivă semnată urmează a fi înregistrată la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

135. Prezenta Convenție poate înceta înainte de termen doar prin acordul unanim al Părților.

136. Părțile vor iniția negocierea prevederilor unei noi Convenții colective sau prelungirii prezentei Convenții, cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiată.

137. Dacă la expirarea termenului de acțiune a prezentei Convenții, Părțile nu au inițiat negocieri colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea acesteia, termenul acțiunii se prelungește în mod automat pentru perioada stabilită în punctul 134 al prezentei Convenții.

138. Prezenta Convenție s-a încheiat în trei exemplare, câte unul pentru fiecare Parte și un exemplar pentru Ministerul Muncii și Protecției Sociale, și intră în vigoare la data semnării.

„13” noiembrie 2025
mun. Chișinău

Ministerul Afacerilor Interne

ministra

DANIELLA MISAIL-NICHITIN




Federația Sindicatelor din Moldova

“SINDLEX”

președinta

ANGELA OTEAN


