

Ministerul Afacerilor Interne al RM
Inspectoratul General al Poliției
de Frontieră

Federația Sindicatelor din Moldova
"SINDLEX"
Sindicatul "FRONTIERA"

CONTRACT COLECTIV de MUNCĂ
pentru anii 2023 -2028

Inregistrat *STN Chișinău*
nr. 106 din 29.09.2023



Chișinău 2023

Departament d'Enginyeria de Sistemes de Transport
i Mobilitat
E-MAIL: esystem@upm.es
TELEFON: 91 330 51 00

Departament d'Enginyeria de Sistemes de Transport
i Mobilitat
E-MAIL: esystem@upm.es
TELEFON: 91 330 51 00

CONTRACT COLLECTIVE DE MUNCA

període 2013-2018

Elaborat amb el sistema de gestió de contractes de treball de la UPM

Inspectoratul General al Poliției de Frontieră al Ministerului Afacerilor Interne (denumit în continuare - IGPF) și Sindicatul "Frontiera" al Federației Sindicatelor din Moldova „SINDLEX” (denumit în continuare - Sindicatul), denumite în continuare Părți, în temeiul drepturilor garantate de art.6 din Carta Socială Europeană, art.42 din Constituția Republicii Moldova, Legea Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003, Legea privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nr.288 din 16.12.2016, Convenția Colectivă (nivel ramural) pentru anii 2020 - 2025, cu modificările și completările ulterioare, încheiată între Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova și Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”, în scopul asigurării protecției social-economice a salariaților, respectării drepturilor și intereselor legale ale acestora, cât și ale angajatorului, precum și în vederea promovării parteneriatului social la toate nivelele, încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă pentru anii 2023-2028, pentru subdiviziunile IGPF, unde se aplică Legea privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nr.288 din 16.12.2016, Legea cu privire la Poliția de Frontieră nr.283 din 28.12.2011, Codul muncii și alte acte legislative și normative în vigoare.

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Contractul Colectiv de Muncă (în continuare Contractul) este un act juridic, care reglementează raporturile sociale, conține clauze privind condițiile de muncă, salarizare, garanțiile Sindicatului, precum și angajamente reciproce ale Părților.

Articolul 1

(1) Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractul Colectiv de Muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) IGPF recunoaște libera exercitare a dreptului sindicatelor, conform Convențiilor Internaționale ratificate de Republica Moldova, a Constituției Republicii Moldova, Legii Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, Convenției colective (nivel ramural) prelungită pentru anii 2020-2025, cu modificările și completările ulterioare, încheiată între Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova și Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX” și altor acte legislative și normative în vigoare.

(3) Prezentul Contract Colectiv de Muncă, conform prevederilor art.15 din Legea Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, art.31 din Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003, și pct.3) al art.1 din Convenția Colectivă de Muncă (nivel ramural) cu modificările și completările ulterioare, prelungită pentru anii 2020-2025, încheiată între Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova și Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”, cuprinde clauze privind:

- a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii;

- b) condiții de muncă și protecția muncii;
- c) regimul de muncă și de odihnă;
- d) perfecționarea profesională;
- e) dezvoltarea parteneriatului social;
- f) alte chestiuni determinate de părți;

(4) În cazul în care se adoptă alte reglementări legale favorabile salariaților, prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă vor fi conformate acestora.

(5) Părțile au convenit că, în cazurile când legislația Republicii Moldova și Convențiile Internaționale la care Republica Moldova este parte stabilesc condiții mai avantajoase de soluționare a problemelor social-economice, decât cele din prezentul Contract Colectiv de Muncă, atunci sunt prioritare normele prevăzute de legislația și Convențiile Internaționale.

(6) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se consideră minime pentru unitățile în cauză și salariații acestora.

(7) Contractul Colectiv de Muncă va continua să-și producă efectele:

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

(8) Părțile garantează realizarea drepturilor și obligațiilor membrilor de sindicat prevăzute de legislația în vigoare, Statutul sindicatului, Convenția Colectivă la nivel de ramură și prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Articolul 2

(1) Sub incidența prezentului Contract Colectiv de Muncă cad salariații, membrii de sindicat, care i-au împuternicit pe reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă în numele lor.

(2) Interpretarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă poate fi efectuată numai de părțile semnatare ale acestuia.

Articolul 3

(1) Pentru stabilirea concretă a drepturilor și obligațiilor salariatului și angajatorului încadrarea în câmpul muncii se face prin încheierea contractului individual de muncă, pentru salariați civili și personal de deservire tehnică. Angajarea funcționarilor publici cu statut special se efectuează prin ordinul de numire în funcție, emis de angajator.

(2) Încheierea și rezilierea contractului individual de muncă sau emiterea ordinului de numire în funcție se efectuează în conformitate cu legislația în domeniul muncii și cu normele corespunzătoare ale dreptului internațional, stipulate în convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

(3) Scopul general, sarcinile de bază, atribuțiile de serviciu, împuternicirile și responsabilitățile specifice funcției, precum și cerințele față de titularul acestei

funcții se stipulează în Fișa postului, ce urmează a fi semnată cu noul angajat la momentul numirii în funcție, precum și alte acte normative ce reglementează activitatea angajaților Poliției de Frontieră.

(4) Contractul individual de muncă și Fișa postului nu poate să conțină clauze care contravin legislației în vigoare și clauzelor stabilite în prezentul Contract.

(5) La încheierea, modificarea și rezilierea contractului individual de muncă sau la apariția, modificarea, încetarea raportului de serviciu al salariatului se asigură egalitatea persoanelor, indiferent de sex, rasă, naționalitate, convingeri politice sau religioase, apartenență la sindicate.

(6) Contractele individuale de muncă pentru funcționarii publici, salariați civili și personal de deservire tehnică și raportul de serviciu al funcționarului public cu statut special pe o durată determinată se încheie numai în cazurile prevăzute de Codul muncii și Legea nr.288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

Articolul 4

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 5 ani și intră în vigoare din momentul semnării de către părți.

(2) Clauzele Contractului Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării acestuia în condițiile legii, cu acordul părților. În perioada acțiunii Contractului Colectiv de Muncă fiecare din părțile semnatare este în drept să propună, în baza unei înțelegeri reciproce, operarea modificărilor și/sau completărilor în modul stabilit de legislație, care nu vor împiedica și nu vor contravine obligațiilor deja asumate.

(3) La expirarea termenului prezentului Contract Colectiv de Muncă, acesta va continua să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

CAPITOLUL II

Timpul de muncă și de odihnă

Articolul 5

(1) Durata normală de lucru pentru salariat este de 40 de ore pe săptămână, potrivit legii. De regulă, se stabilește săptămâna de lucru de 5 zile, cu durata de 8 ore pe zi, cu două zile repaos.

(2) Durata maximă legală a timpului de muncă, în afara orelor de program, nu poate depăși 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul Sindicatului, poate fi extinsă până la 240 de ore.

(3) Programul de lucru poate fi organizat de către șefii unităților, pe schimburi, astfel:

- a) 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);

- b) 12 ore program de lucru – 24 de ore timp liber;
- c) 24 de ore program de lucru – 72 de ore timp liber.

Programul de lucru de 24 ore se stabilește pentru subdiviziunile Poliției de Frontieră, care sunt amplasate pe teritoriului statului vecin sau în situații excepționale (starea de urgență, lichidarea consecințelor calamităților naturale, alte cazuri similare).

În cazul instituirii regimului intensiv în cadrul programului de lucru de 24 ore, întreruperea între schimburi va fi de cel puțin de 48 de ore (timp liber).

(4) În cazul în care angajatul face parte din cadrul grupului operativ, constituit la nivelul unității, iar programul de lucru al grupului este de 24 de ore, timpul liber de care beneficiază se stabilește astfel:

a) după un schimb, timpul de odihnă este de 48 de ore;

b) 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.

(5) Munca prestată în intervalul dintre orele 22⁰⁰-06⁰⁰ este considerată muncă de noapte. Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. Salariații, pentru munca în program de noapte, li se stabilește pentru orele lucrate în acest interval, un spor de 50 la sută din salariul de bază pe unitatea de timp stabilit salariatului.

(6) Femeilor gravide, salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dezabilități inclusiv aflați sub tutela sa, salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, la cerere, li se stabilește ziua sau săptămână de muncă parțială.

Articolul 6

(1) Timpul de muncă va fi acoperit de salariat, în funcție de specificul activității prestate în cadrul unității.

(2) Modul de planificare a programului pe ore și zile se stabilește de către șefii unităților prin acte normative interne, cu consultarea sindicatului, și se afișează la sediile unităților.

(3) Durata normală a timpului de muncă include:

a) pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;

b) îndeplinirea obligațiilor de muncă;

c) refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice;

d) timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;

e) timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;

f) timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre;

g) timpul destinat primirii și predării armei din dotare și mijloacelor speciale, îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție.

Articolul 7

(1) Conform specificului activității, salariații pot fi atrași la executarea obligațiilor de serviciu în afara orelor de program stabilite, precum și pe timp de noapte, în zile de odihnă și de sărbătoare, cu emiterea ordinului motivat și

respectarea strictă a prevederilor actelor normative și/sau juridice în domeniul remunerării orelor suplimentar muncite.

(2) Salariații vor fi atrași la muncă suplimentară doar în condițiile legii. Orice activitate profesională desfășurată peste orele de program (40 ore săptămânale) sau în zilele de odihnă și în zilele declarate sărbători nelucrătoare, se face numai în baza dispozițiilor scrise ale angajatorului sau persoanei împuternicite în acest sens, în baza prevederilor Legii privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nr.288 din 16.12.2016, art.104 al Codului muncii Republicii Moldova și a prezentului Contract Colectiv de Muncă, cu acordul scris al salariatului, cu excepția cazurilor când au survenit anumite activități sau evenimente, care datorită specificului serviciului nu pot fi amânate sau necesită prezența obligatorie a efectivului Poliției de Frontieră.

(3) Angajatorul, este obligat să țină evidența timpului de muncă și a timpului de odihnă al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, atât pentru fiecare lună, cât și pentru întreagă perioadă de evidență, conform legislației în vigoare.

(4) Orele suplimentare desfășurate peste program ca urmare a prelungirii anumitor activități sau evenimente, care nu pot fi sistate datorită specificului serviciului, se evidențiază în documentele întocmite de către șefii nemijlociți, după finalizarea activității la care a participat salariatul.

(5) Activitatea desfășurată peste program se poate compensa prin acordarea de timp liber corespunzător timpului de lucru efectiv lucrat sau prin plata contravalorii acestuia, în cazul necompensării cu timp liber.

(6) Tabelul de evidență a timpului de muncă se întocmește de către șeful nemijlocit până la sfârșitul fiecărei luni, se coordonează cu secția/serviciul resurse umane și se transmite către secția economie și finanțe a subdiviziunii până la data de 5 a lunii următoare.

(7) Persoanele cu funcții de conducere care dispun ca salariații să desfășoare activități peste program, fără întocmirea documentelor în scris în acest sens, vor răspunde conform prevederilor legale.

(8) În situația în care, pentru orele lucrate peste program nu există posibilitatea compensării cu timp liber corespunzător, orele respective se plătesc în conformitate cu art. 157 al Codului muncii și anume:

a) un adaos de 50 la sută din salariul de bază al salariatului de categoria respectivă, remunerat pentru primele două ore;

b) un adaos de 100 la sută din salariul de bază al salariatului de categoria respectivă, remunerat pentru orele lucrate peste cele prevăzute la litera a), precum și pentru activitatea desfășurată în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale ori declarate nelucrătoare.

(9) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită de prezentul Contract este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Articolul 8

(1) Zilele de sărbătoare nelucrătoare cu plata salariului mediu sunt prevăzute de art.111 al Codului muncii.

(2) Atragerea angajatului la munca în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare se admite cu acordul scris al salariatului și consultarea sindicatului.

(3) Plata pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare, a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă.

(4) Plata pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare peste limita normei lunare a timpului de muncă, este retribuită în mărimea dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu.

Articolul 9

(1) În cursul programului de lucru angajații au dreptul la pauză de masă cu durata de 60 minute, 30 minute fiind incluse în timpul de muncă pentru salariații cu program zilnic de 8 ore, și o oră, cumulativ, pentru cei antrenați în program de 12 și/sau 24 ore. De prezenta revendicare, pentru a nu periclita buna funcționare a instituției, în mod de excepție, cu derogare de la prevederile art.2 alin.(1) al prezentului Contract Colectiv de Muncă, beneficiază toți angajații unității.

(2) Timpul acordării pauzei de masă este reglementat în regulamentul intern al unității. Conducătorul va asigura condițiile de primire a mesei.

Articolul 10

(1) Repausul săptămânal este de două zile, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă sau activitatea se desfășoară pe schimburi, șeful unității, de comun acord cu organizațiile sindicale, va stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate în alte zile ale săptămânii sau de un spor la salariu stabilit prin convenția ramurală și/sau prezentul Contract.

(3) Pentru salariații care desfășoară activitatea pe schimburi, șeful nemijlocit are obligația să asigure în cursul unei luni cel puțin un repaus săptămânal sâmbăta și duminica, în zile consecutive.

Articolul 11

(1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic. În cazul unui refuz justificat din partea angajatorului, o parte din concediu poate fi amânat cu consimțământul scris al angajatului și acordul scris al sindicatului, pentru anul de muncă următor. În acest caz, în anul de muncă curent, angajatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor.

(2) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu, dacă ordinul a fost emis în prealabil.

(3) Durata concediului de odihnă al fiecărui angajat însumează, în funcție de vechimea în serviciu conform prevederilor art.40 și 41 din Legea nr.288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

Articolul 12

(1) Concediile de odihnă anuale suplimentare se acordă în condițiile și temeiul indicat în art.31 alin.(3) și 121 ale Codului muncii, art.40 alin.(4) și 42 ale Legii 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

(2) În temeiul art.121 alin.(5) al Codului muncii, art.9 al Convenției Colective (nivel național) nr.2, personalului de conducere și de execuție a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite i se acordă un concediu suplimentar plătit cu durata de 5 – 7 zile calendaristice. Durata și modalitatea de acordare a concediului în cauză este stabilită conform Nomenclatorului funcțiilor din cadrul Poliției de Frontieră a căror muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite (anexa nr.1), în baza cererii depuse de salariat și a ordinului emis în acest sens.

(3) Personalul medico-sanitar care activează în condiții nefavorabile în instituțiile sociale din subordinea IGPF, beneficiază de concediu de odihnă anual suplimentar plătit și de durata zilnică redusă a timpului de muncă conform Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit, cu durata prevăzută conform funcției prevăzute în Hotărârea Guvernului nr.1223 din 09 noiembrie 2004.

(4) Salariații au dreptul, la concedii suplimentare plătite cu durata de 5 zile calendaristice în caz de:

- a) căsătoria salariatului sau căsătoria unui copil al salariatului;
- b) la nașterea copilului, tatăl copilului în timpul survenirii evenimentului, mamei copilului imediat după finisarea concediului de maternitate;
- c) decesul soțului/soției sau a unei rude de până la gradul II al angajatului sau soțului/soției acestuia;
- d) în caz de accidentare sau îmbolnăvire gravă a unuia dintre membrii familiei (se vor prezenta de către angajat acte confirmative solicitării);
- e) în situația unor calamități naturale care au afectat domiciliul angajatului, al părinților, socrilor sau copiilor acestuia;
- f) în caz de schimbare a locului de muncă în cadrul aceleiași subdiviziuni sau altă subdiviziune, cu schimbarea domiciliului în aceeași sau altă localitate.

(5) Conducătorului organizației sindicale li se acordă un concediu suplimentar plătit cu durata de 5 zile calendaristice, care se alipește la concediul de odihnă anual.

(6) Unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dezabilități) 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.

(7) Părinții care au copii în clasele primare (I-IV) beneficiază de 4 ore din timpul de muncă, la început și la finele anului școlar; iar cei care au copii în clasele IX și XII, vor beneficia de 4 ore din timpul de muncă, la finele anului școlar.

(8) Salariatul, anual va beneficia de concediu suplimentar de o zi cu ocazia zilei de naștere.

Articolul 13

(1) Programarea concediului de odihnă se face de către conducerea unității, avându-se în vedere situația statistică pe ultimii 2 ani și opțiunile fiecărui salariat, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor, cu consultarea organizațiilor sindicale.

(2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

(3) În situația în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, se va urmări asigurarea programării concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(4) În cazul în care angajatului are bilet de tratament, el va beneficia, obligatoriu, de concediul de odihnă în perioada în care are programat biletul.

Articolul 14

(1) În perioada concediului de odihnă, salariatul are dreptul de a se deplasa liber, oriunde în țară și străinătate, după comunicarea prealabilă scrisă conducerii unității.

(2) În afara programului de lucru zilnic și în zilele libere, salariatul are dreptul de a se deplasa liber oriunde în țară și peste hotare, cu informarea prealabilă scrisă conducerii unității și cu condiția asigurării posibilității de a lua legătură cu el la prima necesitate în dependență de condițiile tehnice ale mijloacelor de comunicație.

(3) În cazurile enumerate la alin.(1) și (2), întreruperea călătoriei salariatului sau rechemarea la serviciu poate fi efectuată numai în cazuri excepționale, care nu suferă amânare cu acceptul salariatului.

(4) Restrângerea nemotivată a dreptului de a circula liber în țară și străinătate, în condițiile alin.(1) și (2) se sancționează în conformitate cu prevederile legale.

Articolul 15

Salariatul poate fi chemat din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența acestuia la locul de muncă, prin ordin scris al angajatorului. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Articolul 16

(1) Salariatul care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior, ciclul I, II și III, și învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar (studii medii de specialitate), autorizate ori acreditate, delegat la studii de către angajator sau din inițiativă proprie, beneficiază de concedii suplimentare de studii cu menținerea integrală sau parțială a salariului mediu lunar, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, Convenției Colective și prezentului Contract. De aceste garanții beneficiază salariații, care își fac studiile pentru prima dată la nivelul ciclului respectiv.

(2) Salariatul nu beneficiază de dreptul la concediu de studii plătit pentru repetarea anului de studii.

(3) Concediul de studii nefolosit nu se poate utiliza în anul universitar următor.

(4) Nu se consideră concediu de studii, participarea salariaților la cursuri și alte forme de instruire, cu eliberarea din serviciu, aprobată de conducătorii unităților.

CAPITOLUL III

Remunerarea muncii. Condițiile de muncă și protecție a muncii

Articolul 17

(1) Părțile asigură drepturile salariaților de a dispune liber de aptitudinile lor, de a alege domeniul de activitate și profesie. Dreptul la remunerarea muncii care ar asigura un nivel de trai decent, la apărare, prin metode neinterzise de lege a drepturilor de muncă a libertăților și intereselor sale legitime.

(2) Sindicatul participă la elaborarea proiectelor de programe, acte juridice și normative în toate cazurile inițiate sau avizate de IGPF privind remunerarea muncii, asigurărilor sociale, ocrotirii sănătății și alte domenii ce țin de muncă, dezvoltarea social-economică și protecția drepturilor salariaților.

(3) IGPF va plăti integral salariul până la data de 10 a fiecărei luni, pentru luna precedentă, cu excepția cazurilor ce nu depind de angajator.

Articolul 18

(1) Salariații vor beneficia de plăți suplimentare pentru întremarea sănătății, la nașterea sau înfierea unui copil, care au copii în vârstă de până la 18 ani, în caz de decesul soțului, soției, părinților sau copiilor angajatului, daune materiale cauzate de calamități naturale sau alte cazuri excepționale.

(2) Mărimea acestora în cazurile sus-menționate va depinde de posibilitatea financiară ale unității.

Articolul 19

(1) IGPF asigură angajații cu condiții de muncă, de ocrotire a sănătății, integrității fizice și psihice, precum și aplicarea prevederilor legale privind

măsurile de protecție și siguranță la locul de muncă, inclusiv cele de prevenire a incendiilor.

(2) Părțile desemnează unul sau mai mulți salariați care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate, având atribuții de organizare, coordonare și control. Salariații desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale.

(3) Împuterniciții pentru securitatea și sănătatea în muncă sunt obligați să organizeze și să desfășoare instructajele de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, cu respectarea normelor interne în acest sens. Instructajul se va efectua și individual, ori de câte ori angajatul își schimbă locul de muncă. În acest caz, instructajul se face înainte de începerea activității la noul loc de muncă. După fiecare instructaj, salariatul primește și semnează fișa de protecție a muncii.

(4) Subdiviziunile vor fi asigurate cu materiale igienico-sanitare de protecție, iar în IGPF va fi creată o structură sau funcție pentru securitate, protecția și igiena muncii.

(5) Salariații beneficiază de asistență medicală și tratament (ambulatoriu și staționar) gratuit în instituție medico-sanitară a IGPF. Dacă asistența medicală nu poate fi acordată în instituțiile medico-sanitare ale Ministerului Afacerilor Interne, aceasta se acordă în altă instituție medico-sanitară publică, cu rambursarea cheltuielilor suportate din contul bugetului de stat.

(6) Inspekția Muncii a Federației Sindicatelor din Moldova "SINDLEX", care își desfășoară activitatea în conformitate cu art.386 al Codului Muncii și Regulamentul Inspekției Muncii a Federației, exercită controlul asupra respectării legislației muncii și altor acte normative în domeniul muncii în toate subdiviziunile din cadrul IGPF, unde sunt organizații sindicale.

(7) IGPF se obligă să asigure prevenirea, protecția, securitatea și sănătatea salariatului în toate aspectele legate de muncă.

(8) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă IGPF se consultă cu sindicatele, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Articolul 20

Organul sindical are următoarele obligații:

(1) În baza prevederilor art.18 a Legii Sindicatelor nr.1129 din 07.07.2000, valorifică mijloacele proprii, mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat, angajatorilor, autorităților publice și alte mijloace, în limita alocațiilor prevăzute în aceste scopuri de legislația în vigoare pentru organizarea:

- a) tratamentului balneo-sanatorial al salariaților;
- b) odihnei copiilor salariaților în taberele și bazele de odihnă pentru copii;
- c) odihnei salariaților în bazele de odihnă;
- d) activităților cultural-sportive a salariaților;
- e) altor situații stabilite de legislație;

(2) În baza prevederilor art.21 a Legii Sindicatelor nr.1129 din 07.07.2000, de a acorda asistență juridică membrilor de sindicat și de a participa, în conformitate cu

legislația, la soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.

(3) În baza prevederilor art.27 a Legii nr.1129 din 07.07.2000, de a constitui fonduri de solidaritate, de șomaj, de asigurare, de pensii, de investiții, de culturalizare, fonduri pentru învățământ și pregătirea cadrelor.

Articolul 21

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile convin asupra următoarelor cerințe:

- a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică, în funcție de infrastructura disponibilă;
- b) amenajarea ergonomică a locului de muncă.
- c) asigurarea condițiilor de mediu în cabinetele de lucru: iluminat, microclimat, temperatură optimă, aerisirea, igienizarea periodică;
- d) amenajarea anexelor sociale la locurile de muncă (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fumători, etc...).

(2) IGPF se obligă ca, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsurile necesare pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme.

(3) IGPF este obligat să prevadă în buget fonduri destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

Articolul 22

Cuantumul sporurilor pentru munca prestată în condiții nefavorabile, se stabilește în conformitate cu Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1335 din 10.10.2002.

(1) În scopul determinării influenței factorilor nefavorabili pentru sănătatea salariaților se creează comisia mixtă de atestare a locurilor de muncă.

(2) IGPF va asigura participarea obligatorie a Sindicatului în componența comisiilor la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale, cu prezentarea la dispoziția părților copiile proceselor-verbale, cu privire la cercetarea accidentelor de muncă.

Articolul 23

(1) În cazul producerii unor accidente de muncă, în țară sau străinătate, salariatul beneficiază de asistență medicală gratuită (proteze și medicamente), având dreptul și la decontarea cheltuielilor de spitalizare, în condițiile legii.

(2) Prejudiciul material cauzat funcționarului public cu statut special sau unui membru al familiei sale, cât și salariaților civili, determinat de activitatea sa de serviciu, se repară din contul bugetului din care este salariat funcționarul public cu statut special, urmând să fie recuperat în ordine regresivă din contul celui vinovat, în conformitate cu legislația.

Articolul 24

În cazul decesului funcționarului public cu statut special, membrii familiei, sau persoanele întreținute de el care au dreptul la pensie de urmaș, IGPF și Sindicatul vor solicita conducerii MAI dreptul la serviciile gratuite de odihnă în Centrul de reabilitare medicală și recreare al MAI și rezervarea cotei separate pentru admiterea în instituțiile de învățământ specializate ale MAI, cu condiția că corespund cerințelor legale stabilite de acte normative.

Articolul 25

În exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, funcționarul public cu statut special, cât și salariații civili, beneficiază de protecția legii, prin serviciile de specialitate ale Inspectoratului General al Poliției de Frontieră și/sau ale MAI.

Salariații la solicitare, vor beneficia de mijloace financiare pentru asistență juridică în conformitate cu Regulamentul aprobat prin Ordinul MAI nr.134 din 23 mai 2017.

Articolul 26

(1) Angajarea personalului din sursa externă se realizează prin concurs. Procedura concursului nu se reflectă asupra persoanelor angajate prin transfer.

(2) Ca excepție de la prevederile alin.(1), salariatul va fi numit, cu acordul său, într-o funcție, cu un coeficient de ierarhizare egal sau inferior celei deținute, fără necesitatea participării la concurs sau susținerea examenului privind profesionalismul posedat, dacă intervine una din următoarele situații:

- a) ca urmare a reorganizării unității, postul ocupat a fost redus;
- b) încetează detașarea și nu există o funcție vacantă prevăzută cu un coeficient de ierarhizare egal celui pe care îl avea angajatul anterior detașării;
- c) la solicitare pentru motive temeinic justificate;
- d) când prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă s-a dispus repunerea salariatului în funcția care a deținut-o anterior.

Articolul 27

(1) În cazul în care la nivelul unor unități ca urmare a reorganizării, potrivit legii, se impune reducerea unor posturi, aceasta se va face în următoarea ordine:

- a) locurile de muncă vacante;
- b) locurile de muncă ocupat prin cumul;
- c) locurile de muncă ocupat de salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare;

(2) În caz de reducere a numărului sau a statului de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsat la locul de muncă beneficiază angajații care se încadrează în criteriile prevăzute în art.183 alin.(2) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

(3) Criteriile nu sunt limitate și pot fi aplicate în limitele prevăzute de legislație.

Articolul 28

(1) În caz de concediere în masă a salariaților în urma lichidării unității sau a reorganizării acesteia, angajatorul va anunța Sindicatul „FRONTIERA” și organizația sindicală din unitate cu 2 luni înainte de concedierea acestora și va începe negocierile privind posibilitățile plasării lor în câmpul muncii.

(2) Încetarea contractului individual de muncă sau raportului de serviciu a unui membru de sindicat în cazurile prevăzute la art. 38 alin.(1) lit.f) și j) din Legea nr.288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, va avea loc cu consultarea prealabilă a organului sindical în formă scrisă, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Articolul 29

(1) Salariatul beneficiază de stabilitate în funcția în care a fost încadrat.

(2) Salariatul delegat sau detașat în altă localitate are dreptul la decontarea cheltuielilor prevăzute de lege (indemnizație zilnică de delegare sau detașare, cheltuieli de transport și cazare etc.), conform legislației. Pe perioada deplasării angajatului i se menține salariul stabilit pentru funcția de bază. Salariatului delegat în interes de serviciu i se păstrează locul de muncă (funcția) și salariul mediu pentru timpul deplasării, inclusiv pentru timpul aflării în drum, conform prevederilor articolului 175 din Codul muncii al Republicii Moldova.

(3) Salariatul delegat, pentru activitatea efectuată în zilele de odihnă săptămânale sau de sărbători, beneficiază de compensarea cu timp liber a orelor lucrate peste program. Acestea se acordă la solicitarea scrisă a salariatului și aprobată de către conducerea unității, confirmată de unitatea la care s-a efectuat delegarea.

(4) Salariatul poate refuza delegarea sau detașarea în cadrul altei subdiviziuni teritoriale sau operaționale din altă localitate, dacă se află în una dintre următoarele situații:

- a) este însărcinată, fapt confirmat prin certificat medical;
- b) întreține de unul singur copilul minor;
- c) are la întreținere trei sau mai mulți copii minori, sau un membru de familie este invalid;
- d) starea sănătății, confirmată prin certificat medical, nu-i permite;

Articolul 30

(1) Atribuțiile funcționarului public cu statut special sunt cele prevăzute în fișa de post.

(2) Funcționarul public cu statut special face cunoștință cu fișa postului și ordinul de numire în funcție, care sunt contrasemnate, cel târziu la data angajării.

(3) IGPF va asigura respectarea demnității în muncă a salariaților, a condițiilor egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

(4) Funcționarul public cu statut special are dreptul de a refuza în scris și motivat executarea unor dispoziții, primite de la șefii ierarhic superiori, dacă

acestea contravin prevederilor legale în vigoare.

(5) Orice alte atribuții decât cele prevăzute în fișa de post vor fi executate numai după emiterea în conformitate cu prevederile legale a unei dispoziții scrise de către șeful ierarhic superior, cu acordul scris al salariatului.

(6) Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale angajaților temporar absenți, se efectuează în conformitate cu prevederile art.156 al Codul muncii al Republicii Moldova, art.36 din Legea nr.288 din 16.12.2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne și Regulamentului cu privire la munca prin cumul și condițiile de cumulare a funcțiilor publice cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.460 din 22.06.2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nr. 288 din 16.12.2016.

Articolul 31

(1) IGPF garantează respectarea legilor și a altor acte normative, clauzelor prezentului contract colectiv de muncă, aplicând aceleași criterii de evaluare a calității de muncă, de menționare, sancționare și de concediere.

(2) Pe timpul efectuării anchetelor de serviciu dispuse de angajator sau conducătorul subdiviziunii, precum și alte persoane împuternicite cu acest drept, organizațiile sindicale, la solicitarea membrilor de sindicat și/sau a conducătorului unității, vor desemna un reprezentant care să participe în calitate de observator.

(3) Pe perioada în care salariatul este desemnat de sindicat să participe ca observator la desfășurarea anchetei de serviciu, acestuia nu îi sunt afectate drepturile salariale legal cuvenite.

(4) Pe perioada cât salariatul are calitatea de observator se va abține de la orice conduită neconformă și nu va influența modul de desfășurare a anchetei de serviciu. Observatorul are obligația să respecte regimul informațiilor de care ia cunoștință în timpul anchetei de serviciu, să asigure confidențialitatea acestuia și să posede dreptul de acces corespunzător la documente clasificate.

(5) În situația în care observatorul apreciază că procedura de desfășurare a anchetei de serviciu nu a fost conform prevederilor legale în vigoare, va prezenta organizației sindicale care l-a desemnat și persoanei împuternicite de desfășurarea anchetei de serviciu o informație scrisă în acest sens, la momentul constatării.

Obiecțiile prezentate în scris la concluzia anchetei de serviciu vor fi anexate obligatoriu la acesta.

(6) Pe timpul efectuării cercetării prealabile, membrii de sindicat, la cerere, pot fi asistați și reprezentați prin apărătorii proprii sau numiți de către organizațiile sindicale, conform legii sindicatelor.

(7) IGPF va examina sesizările membrilor de sindicat și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte norme ale dreptului muncii să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege.

(8) Persoana abilitată cu împuterniciri de efectuare a anchetei de serviciu

referitoare la fapta comisă de membrul de sindicat în interpelarea adresată organului sindical va menționa că salariatul poate dispune de observator sindical.

(9) Salariatului, membru de sindicat i se aduc la cunoștință materialele și concluzia anchetei de serviciu la finalizarea acesteia, înainte de emiterea ordinului de sancționare, doar la cererea scrisă a acestuia și înregistrată în cancelaria subdiviziunii în cadrul căreia activează salariatul/salariații care au desfășurat ancheta de serviciu, cu respectarea regimului juridic al datelor cu caracter personal de către ultimii.

CAPITOLUL IV

Formarea profesională

Articolul 32

(1) Părțile sunt de acord că formarea profesională constituie o modalitate ce contribuie la îmbunătățirea activității specifice.

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității formării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(3) Planul anual de pregătire profesională se prezintă organizațiilor sindicale reprezentative la solicitarea acestora, care pot înainta propuneri fiind prin urmare avizate de către una din comisiile organelor parteneriatului social.

(4) Sindicatul, în comun cu partenerii sociali va elabora și promova programele de instruire în probleme ce țin de raporturile de muncă, negocieri colective, etc.

Articolul 33

(1) IGPF va asigura alocarea în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare a unităților pentru organizarea cursurilor de formare profesională a angajaților în cadrul instituțiilor de învățământ sau centrelor de pregătire.

(2) IGPF comunică la solicitarea organizațiilor sindicale reprezentative modul de folosire a fondurilor destinate formării profesionale a salariaților.

Articolul 34

(1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională a salariaților, inclusiv instruirea sindicală, fără scoaterea din activitate.

(2) Angajatorul va acorda sindicatului ajutorul necesar la pregătirea cadrelor pentru participarea la procesul de negocieri colective în sistemul parteneriatului social.

(3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop la nivel de unitate (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă.

(4) Salariații beneficiază de decontarea contravalorii cursurilor obligatorii de urmat pentru buna desfășurare a activității profesionale și sindicale, în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 35

(1) Evaluarea pregătirii profesionale individuale a salariaților se face având în vedere criteriile de performanță prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Gradul de performanță pentru fiecare criteriu se stabilește în raport cu standardele ocupaționale corespunzătoare fiecărei categorii de funcții, cerințelor postului, precum și descrierea sarcinilor, îndatoririlor și responsabilităților cuprinse în fișa postului. La evaluarea pregătirii individuale se vor avea în vedere cunoștințele și deprinderile acumulate ca urmare a parcurgerii programelor de formare profesională continuă.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților va fi obiectivă, fără tendințe de discriminare, subapreciere sau supraapreciere, ținându-se seama, pe lângă celelalte criterii obiective de evaluare stabilite conform normelor în vigoare, și de sondajele de opinie interne și externe, specificul unității și efectivul salariat avut la dispoziție.

CAPITOLUL V.

Dezvoltarea parteneriatului social

Articolul 36

(1) IGPF va consulta Sindicatul în toate cazurile în care inițiază sau avizează proiectele de acte normative și/sau juridice cu privire la:

- a) remunerarea muncii;
- b) asigurare socială;
- c) ocrotirea sănătății;
- d) reorganizarea unităților;
- e) aplicarea sistemului de normare a muncii;
- f) programarea concediului de odihnă anual;
- g) repartizarea biletelor de odihnă alocate de IGPF;
- h) sancționarea disciplinară a membrilor de sindicat cu: retrogradare cu un grad special, retrogradare în funcție, concediere din funcția publică cu statut special;
- i) stabilirea unor plăți de stimulare și compensare;
- k) acordarea ajutorului material;
- l) în alte cazuri, ce țin de condițiile de muncă și dezvoltare social - economică și cultural - sportivă a salariaților.

(2) Salariatul poate contesta ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare conducătorului ierarhic superior, în organizația sindicală sau în comisia de conciliere (organ extrajudiciar) și în instanța de judecată, conform jurisdicției muncii, cu excepțiile prevăzute de legislație.

Articolul 37

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

(1) Persoanele alese în componența organelor sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare fără consimțământul preliminar al organului ai cărui membri sunt la data comiterii

abaterii (încălcării) disciplinare. Conducătorii organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi trași la răspundere disciplinară fără consimțământul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(2) Încetarea serviciului în Poliția de Frontieră a conducătorilor organizației sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu poate fi realizată fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(3) Organele sindicale își vor comunica acordul sau dezacordul privind încetarea serviciului în Poliția de Frontieră a salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul organului respectiv se prezumă.

(4) Membrii organelor sindicale electivă neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă până la 4 ore de lucru 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.

(5) Încetarea serviciului în Poliție de Frontieră a persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

(6) Pentru îndeplinirea obligațiilor obștești în interesele membrilor de sindicat, în perioada participării la adunările sindicale, învățământul sindical, formarea profesională sindicală, seminarele, congresele, conferințele și plenarele convocate de sindicate, participanții, membrii organelor electivă și alți membri de sindicat sunt eliberați de la locul de muncă de bază pe durată acestora, păstrându-li-se salariul mediu și compensarea cheltuielilor legate de deplasare.

Articolul 38

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

(1) Persoanelor eliberate din lucru ca urmare a alegerii în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului, li se acordă funcția deținută anterior, iar în lipsa acesteia - o altă funcție echivalentă în aceeași unitate. Pe perioada de exercitare a funcției electivă, contractul individual de muncă se suspendă. Cu persoana care deține funcția electivă se încheie contract individual de muncă pe durata mandatului acesteia.

(2) În cazul în care este imposibil a acorda locul de muncă ocupat anterior sau un loc de muncă echivalent (lichidarea unității, reorganizarea ei, reducerea funcției), administrația (iar în cazul lichidării unității - succesorul de drept) plătește persoanelor indicate la alin.(1) al prezentului articol o indemnizație de concediere egală cu 6 salarii medii lunare.

(3) Persoanele eliberate din funcție în legătură cu alegerea lor în componența organelor sindicale ale unității au aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți membri ai colectivului respectiv.

(4) Retribuirea muncii conducătorului organului sindical al cărui contract individual de muncă sau raport de serviciu a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului include salariul de bază (salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare, dar nu mai mic de salariu în funcția de exercițiu.

(5) Concedierea la inițiativa administrației a persoanelor care au fost alese în componența organelor sindicale nu se admite timp de doi ani 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 în vigoare.

Articolul 39

La solicitarea președintelui organizației teritoriale sindicale sau a locțiitorului acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului au acces la șeful unității, pe probleme privind activitatea sindicală.

Articolul 40

(1) Reprezentantul Prezidiului Consiliului Sindicatului va participa în mod obligatoriu la ședințele de bilanț a activității profesionale, precum și la ședințele IGPF în cadrul cărora se vor pune spre discuție chestiunile privind remunerarea muncii, condițiilor de muncă, asigurările sociale, ocrotirea sănătății și alte domenii ce țin de dezvoltarea social-economică și protecția drepturilor și intereselor colective și individuale de muncă ale salariaților, precum și în alte cazuri la invitația IGPF.

(2) La nivelul structurilor teritoriale ale IGPF, la ședințele de conducere în cadrul cărora se pun spre discuție chestiunile privind remunerarea muncii, asigurărilor sociale, ocrotirii sănătății și alte domenii ce țin de muncă, dezvoltarea social-economică și protecția drepturilor salariaților va participa președintele organizației teritoriale sindicale sau locțiitorul acestuia, din structurile în care sunt aleși.

(3) Reprezentanții care participă la ședințe, indiferent de nivelul la care are loc, trebuie să posede autorizație de acces la documente clasificate în corelare cu documentele ce se pun în dezbateră, asigurându-se confidențialitatea informațiilor.

Articolul 41

Obligațiile unităților privind asigurarea condițiilor pentru activitatea sindicatelor:

(1) Administrația are obligația să acorde gratuit sindicatului respectiv încăperi cu tot inventarul, cu încălzire, iluminare, cu servicii de dereticare și pază necesare activității acestuia.

(2) Administrația pune gratuit la dispoziția sindicatului respectiv, mijloace de telecomunicații pentru îndeplinirea obligațiilor obștești, iar la necesitate acordă mijloace de transport.

(3) Clădirile, încăperile, amenajările și alte obiecte de menire social-culturală, bazele de odihnă, taberele de întremare pentru copii și adolescenți, aflate la balanța unităților sau arendate de ele, se pun gratuit la dispoziția sindicatelor pentru organizarea odihnei, desfășurarea activității cultural-educative, de cultură fizică și întremare a membrilor colectivului și familiilor lor.

(4) Întreținerea gospodărească, inclusiv reparația, încălzirea, iluminarea, serviciile de dereticare și pază, dotarea clădirilor, încăperilor, amenajărilor și a celorlalte obiecte, indicate în alineatul (3) al prezentului articol, se fac din contul angajatorului și din alte surse prevăzute de legislație.

(5) Administrația, de comun acord cu sindicatele prevede anual în planul de activitate și devizul de cheltuieli, mijloace în mărimea 0,15% din fondul de salarii pentru utilizarea lor, în scopurile culturale și sportive.

(6) Administrația efectuează fără plată, în modul stabilit colectarea cotizațiilor de membru și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.

(7) Angajatorul și/sau conducătorul unității, de comun cu Inspekția Muncii a sindicatelor și comitetul sindical din unitate va stabili periodicitatea evaluării locurilor de muncă.

CAPITOLUL VI.

Alte chestiuni determinate de părți

Articolul 42

(1) IGPF comunică la solicitarea Sindicatului, gratuit, informații ce țin de muncă, salariu, șomaj, dezvoltarea social-economică, starea mediului înconjurător, asistență socială, ocrotirea sănătății, spațiul locativ.

(2) IGPF va comunica la solicitarea organizațiilor sindicale sancțiunile disciplinare aplicate membrilor de sindicat.

(3) Sindicatul, în regim prioritar, la solicitarea IGPF va examina și elibera certificate privind apartenența și calitatea salariaților în sindicat, precum și informații despre acțiunile întreprinse de sindicat în vederea dezvoltării parteneriatului social și îmbunătățirea condițiilor social-economice ale salariaților.

Articolul 43

Părțile semnatare promovează un climat normal în raporturile de serviciu, respectând prevederile legii și ale prezentului Contract.

Articolul 44

Personalul cu funcții de conducere are obligația de a respecta personalitatea și demnitatea salariaților subordonați, în cadrul relațiilor de muncă și conexe, precum și din partea salariaților față de șefii lor.

CAPITOLUL VII. **Dispoziții finale**

Articolul 45

(1) Părțile semnatare se obligă să respecte și să asigure executarea obligațiilor asumate cu aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor prezentului Contract.

(2) Prezentul Contract poate fi modificat sau completat cu acte adiționale ca urmare a acordului de voință a părților, în condițiile legii.

(3) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract va constitui obiectul unei negocieri.

(4) Solicitarea de modificare se comunică în scris celeilalte părți.

(5) Negocierile cu privire la modificare vor începe nu mai târziu de 7 zile și nici mai devreme de 3 zile lucrătoare de la data primirii comunicării.

(6) Solicitățile de modificare, completare a prezentului contract vor fi înaintate prezidiului Consiliului Sindicatului, iar cele ale Sindicatului - se înaintează Inspectoratului General al Poliției de Frontieră cu înregistrare în secretariat.

(7) Părțile sunt obligate să furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel târziu peste 2 săptămâni din momentul solicitării.

(8) Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost semnat la „25” septembrie 2023, și intră în vigoare din momentul semnării de către Părți.

**Inspectoratul General al Poliției
de Frontieră al MAI al RM**

**Șef,
Rosian Vasiloï**



**Sindicatul „FRONTIERA”
FSM „SINDLEX”**

**Președinte,
Sergiu Barbacari**



NOMENCLATORUL
Funcțiilor din cadrul Poliției de Frontieră
a căror muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite

Întru realizarea prevederilor art.12 alin.(2) din Contractul Colectiv de Muncă pentru anii 2023-2028, încheiat între Sindicatul "FRONTIERA" și Inspectoratul General al Poliției de Frontieră, prezentul Nomenclator al funcțiilor din cadrul Poliției de Frontieră care implică în activitatea de serviciu efort psiho-emoțional sporit, stabilește numărul de zile calendaristice de concediu pentru personalul Poliției de Frontieră:

- Subdiviziunile structurale ale IGPF – 5 zile calendaristice;
- Subdiviziunile regionale și subordonate ale IGPF – 7 zile calendaristice.

Modalitatea de acordare a concediului suplimentar plătit va fi următoarea:

- Depunerea cererii scrise pe numele angajatorului sau persoanei împuternicite;
- Emiterea ordinului de acordare a concediului suplimentar plătit, cu aducerea la cunoștință salariatului vizat, în temeiul prevăzut de cadrul normativ;
- Concediu suplimentar plătit prevăzut în art.12 alin.(2) din Contractul Colectiv de Muncă se acordă după folosirea cel puțin a primei părți a concediului de odihnă anual (dar nu mai mica de 14 zile) în anul de referință;
- Concediul suplimentar plătit urmează a fi programat anual, indiferent de perioada solicitării acestuia;
- În cazul acordării concediului de odihnă anual pe parcursul lunii decembrie, concediul suplimentar plătit se acordă salariatului, la solicitarea lui, până la începerea concediului de odihnă anual;
- Solicitarea concediului menționat pentru anul precedent nu se va acorda;
- Nu se admite divizarea concediului suplimentar plătit în mai multe părți;
- Nu se admite refuzul sau condiționarea acordării concediului suplimentar, dacă acesta a fost planificat.

**Inspectoratul General al Poliției
de Frontieră al MAI al RM**

Șef,
Rosian Vasilo



**Sindicatul „FRONTIERA” al
FSM „SINDEX”**

Președinte,
Sergiu Barbacari

