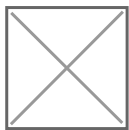


Acord de colaborare dintre MAI și Sindicatul „Demnitate”



Astăzi, 8 iunie 2010, în sala de protocol a Ministerului Afacerilor Interne, a fost semnată „Convenția colectivă de muncă la nivel ramural pentru perioada 2010 – 2015” dintre MAI și Sindicatul „Demnitate”.

La eveniment a participat Victor Catan, ministru al afacerilor interne, Mihai Lașcu, președintele sindicatului „Demnitate”, Alexandru Cimbriciuc deputat în Parlamentul Republicii Moldova, precum și reprezentanți ai ambelor părți.

Ministrul Afacerilor Interne a apreciat munca asiduă și rodnică depusă de ambele părți, pentru a ajunge la semnarea acestei convenții.

„Acest act este necesar și util pentru o colaborare mai eficientă în domeniul respectării drepturilor legitime ale angajaților MAI” a subliniat Victor Catan.

La rîndul său, Mihai Lașcu a menționat că sindicatul „Demnitate” a mai încercat anterior să semneze convenția, însă fără niciun rezultat, iar astăzi se bucură nespus de mult pentru primul pas în istoria MAI de acest gen. „Doar împreună vom face lucruri bune”, a accentuat președintele sindicatului.

Convenția are 7 capitole și a fost acceptată și semnată unanim, părțile semnatare recunoscând și acceptând pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Convenției colective de muncă la nivel ramural și se obligă să respecte în totalitate prevederile acesteia.

În finalul întrunirii, deputatul Cimbriciuc a salutat semnarea prezentei Convenții, menționînd că această colaborare va avea susținere și din partea conducerii țării.

CONVENȚIA COLECTIVĂ DE MUNCĂ
la nivel ramural
pentru perioada 2010 - 2015

CAPITOLUL I. Dispoziții generale

Art. 1

(1) Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Convenției colective de muncă la nivel ramural și se obligă să respecte în totalitate prevederile acesteia.

(2) MAI recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform Convențiilor Internaționale ratificate de Republica Moldova, a Constituției Republicii Moldova, Legii Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000 și altor acte legislative și normative în vigoare.

(3) Prezenta Convenție, conform prevederilor Art. 15 din Legea Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, Art.35 din Legea Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003, cuprinde dispoziții și clauze privind:

retribuirea muncii;

condițiile de muncă și protecția muncii;

regimul de muncă și de odihnă;

perfecționarea profesională;

dezvoltarea parteneriatului social;

alte chestiuni determinate de părți;

(4) În cazul în care se adoptă alte reglementări legale favorabile salariaților, prevederile prezentei convenții vor fi conformate acestora.

Art. 2

(1) Clauzele prezentei Convenții se extind asupra tuturor salariaților din structurile MAI - membri de Sindicat, în privința cărora se aplică prevederile Legii cu privire la poliție nr. 416-XII din 18.12.90, Legea Serviciului Protecției Civile și Situațiilor Excepționale nr. 93-XVI din 05.04.2007, Legii cu privire la trupele de carabinieri (trupele interne) ale MAI nr.806-XII din 12.12.1991, cu modificările și completările ulterioare, Codului muncii nr. 154-XV din 28.03.2003 și alte acte juridice.

(2) Convenția colectivă de muncă la nivel ramural include drepturile și obligațiile MAI și ale Sindicatului cu privire la stabilirea condițiilor generale de muncă.

Art. 3

(1) Prezenta Convenție constituie informație de interes public, conform prevederilor legale.

(2) MAI va aduce la cunoștința tuturor angajaților semnarea prezentei Convenții, textul căreia va fi plasat pe pagina web a MAI.

Art. 4

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

Art. 5

MAI împreună cu Sindicatul, pe parcursul anului 2010, vor negocia prin acord suplimentar metoda prin care MAI v-a asigura condițiile pentru activitatea sindicatelor, conform prevederilor Art. 35 din Legea Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000.

CAPITOLUL II. Retribuirea muncii. Condiții de muncă și protecție a muncii

Art.6

Grilele de salarii pentru militari, efectivul de trupă și corpul de comandă al MAI sînt specificate în Legea nr. 355-XVI din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare a sectorului bugetar, cu modificările și completările ulterioare, precum și alte acte normative, cu condiția că acestea nu vor înrăutăți situația materială a salariaților.

Art. 7

(1) MAI asigură salariații 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) MAI desemnează unul sau mai mulți lucrători care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate, avînd atribuții de organizare, coordonare și control. Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale.

(3) Persoanele cu atribuții de securitate și sănătate în muncă sunt obligate 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 cîte ori salariatul 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) În unitățile în care activează mai mult de 300 de angajați, MAI va înființa Serviciul pentru securitate și igiena muncii și va distribui gratuit materialele igienico-sanitare de protecție.

Art.8

Organul sindical are următoarele obligații:

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

participarea la organizarea tratamentului balneo-sanatorial al salariaților;
odihna copiilor colaboratorilor în taberele și bazele de odihnă pentru copii;
odihna colaboratorilor în bazele de odihnă
activitățile cultural-sportive a colaboratorilor;
alte situații stabilite de legislație;

(2) În baza prevederilor articolului 21 a Legii 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 colective de muncă.

(3) În baza prevederilor articolului 27 a Legii 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.

Art. 9

(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;

b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;

c) asigurarea condițiilor de mediu în cabinetele de lucru: iluminat, microclimat, temperatură optimă în cabinetele destinate activității, aerisire, igienizare periodică;

d) amenajarea anexelor sociale la locurile de muncă (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fumători etc.).

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

Art. 10

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

(2) MAI este obligat să despăgubească salariatul, în condițiile legii, în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

(3) MAI este obligat să respecte și să pună în aplicare prevederile Art.34 din Legea cu privire la poliție nr. 416-XII din 18.12.90, Art. 30 din Legea Serviciului Protecției Civile și Situațiilor Excepționale nr. 93-XVI din 05.04.2007, Art. 22 Legii cu privire la trupele de carabinieri (trupele interne) ale MAI nr.806-XII din 12.12.1991.

Art. 11

În cazul decesului salariatului, membrii familiei, sau persoanele întreținute de el care au dreptul la pensie de urmaș, vor beneficia de drepturile prevăzute în legislația în vigoare.

Art. 12

(1) În exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, la solicitarea scrisă, salariatul beneficiază de protecția legii, prin serviciile de specialitate ale MAI. Salariatul, la solicitare, are dreptul la asistență juridică gratuită din partea unității.

Art. 13

(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;
- b) locurile de muncă ocupat de salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare;
- c) locurile de muncă stabilite după criteriile prevăzute în aliniatul (2) articolul 183 a Codului muncii Republicii Moldova.

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

Art. 14

(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.

(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 structuri a autorității sau instituției publice din altă localitate, dacă se află în una dintre următoarele situații:

- a) este însărcinată, confirmată prin certificat medical;
- b) întreține de unul singur copilul minor;
- c) starea sănătății, confirmată prin certificat medical, nu permite a fi delegat, detașat sau transferat;

(5) Transferul definitiv într-o altă funcție vacantă poate avea loc la solicitarea justificată a salariatului în forma scrisă, cu aprobarea de către șeful structurii, pentru care sunt îndeplinite condițiile de studii și de vechime la funcția dată.

Art. 15

(1) Atribuțiile salariatului sunt cele prevăzute în fișa de post.

(2) Salariatul face cunoștință cu fișa postului și o semnează la angajare.

(3) Salariatul 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.

(4) Orice alte atribuții decât cele prevăzute în fișa de post vor fi executate numai după emiterea unei dispoziții scrise de către șeful ierarhic superior, cu acordul salariatului, precum și întocmirea anexei cu atribuțiile suplimentare la fișa de post.

Art. 16

(1) Funcțiile de conducere se ocupă prin concurs, în condițiile stabilite prin ordinul

ministrului afacerilor interne.

(2) Ca excepție de la prevederile alin. (1), salariatul care ocupă o funcție de conducere 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 radiat;

b) încetează detașarea și nu există o funcție vacantă prevăzută cu un coeficient de ierarhizare egal celui pe care îl avea salariatul anterior detașării;

c) la solicitare pentru motive temeinic justificate;

d) când prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă s-a dispus reintegrarea în funcția de conducere a salariatului care a deținut-o anterior.

CAPITOLUL III. Regimul de muncă și de odihnă

Art. 17

(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 dispoziții sau regulamente interne, cu acordul sindicatelor reprezentative, și se afișează la sediile unităților.

Art. 18

(1) Durata normală de lucru pentru salariat este de 40 de ore pe săptămână, potrivit legii. Avându-se în vedere specificul 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.

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

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

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

(4) În cazul în care salariatul face parte din cadrul grupei operative, constituită la nivelul unității, iar programul de lucru al grupei este de 24 de ore, timpul liber de care

beneficiază se stabilește astfel:

- după un schimb, timpul de odihnă este de 48 de ore;
- 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 22.00-06.00 este considerată muncă de noapte.

Art. 19

(1) Orice activitate profesională desfășurată peste orele de program (40 ore săptămânale) sau în zilele de odihnă și în zilele declarate sărbători legale, se face numai în baza dispozițiilor scrise ale șefului structurii, din care face parte sau șeful ierarhic superior, în baza prevederilor art. 104 a Codului muncii Republicii Moldova.

(2) Pentru a exista o evidență corectă a orelor suplimentare este obligatorie întocmirea zilnică de către persoanele cu funcții de conducere (șeful nemijlocit) a situației privind orele lucrate peste programul normal de lucru, cu informarea salariatului, formele de organizare ale acestuia și acordarea repausului săptămânal.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Situația prezenței la programul de lucru se întocmește de către șeful ierarhic și se transmite până la sfârșitul fiecărei luni la structura financiar-contabilă a unității.

(6) 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.

(7) În situația în care, pentru orele lucrate peste program nu există posibilitatea compensării cu timp liber corespunzător, orele respective se plătesc în conformitate cu articolul 157 a Codului Muncii și anume:

- a) un adaos de 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pentru primele două ore;
- b) un adaos de 100 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pentru orele lucrate peste cele prevăzute la litera a), precum și pentru activitatea desfășurată în zilele de sîmbătă, duminică, sărbători legale ori declarate nelucrătoare.

(8) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită de Art. 18 din prezenta Convenție este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui

accident.

Art. 20

Zilele de sărbătoare legale în care nu se lucrează sunt prevăzute de articolul 111 a Codului Muncii.

Art. 21

(1) În cursul programului de lucru salariații au dreptul la pauză de masă, care nu poate fi mai mică de 30 minute.

(2) Pauza de masă, prelungește programul de lucru cu durata stabilită pentru luarea mesei.

Salariații care își desfășoară activitatea 24 de ore consecutiv beneficiază de pauze de masă totalizând cel mult o oră, inclusă în programul de lucru, fără afectarea desfășurării normale a activității.

Art. 22

(1) Repaosul 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 reprezentative, va stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate în alte zile ale săptămânii sau cumulate pe o perioadă mai mare.

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

Art. 23

(1) Salariații au dreptul, potrivit legii, la concedii suplimentare plătite cu durata de 5 zile calendaristice în cazul următoarelor evenimente familiale:

- a) căsătoria salariatului;
- b) nașterea sau căsătoria unui copil;
- c) decesul soțului, soției sau a unei rude de pînă la gradul II a salariatului sau soțului/soției acestuia;

(2) De asemenea, salariații pot beneficia de concedii suplimentare plătite cu durata de cel mult 5 zile calendaristice în următoarele situații:

- a) în caz de accidentare sau îmbolnăvire gravă a unuia dintre membrii familiei;
- b) în situația unor calamități naturale care au afectat domiciliul salariatului, al părinților, socrilor sau copiilor acestuia;
- c) pentru alte situații sau evenimente excepționale, de natură să justifice concediul solicitat. O astfel de situație ar fi la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități sau altă unitate, cu schimbarea domiciliului în altă localitate.

(3) Concediile suplimentare plătite se aprobă de conducerea unității la cererea

salariatului.

Art. 24

- (1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege, acordându-se pînă la sfîrșitul anului sau, dacă nu este posibil, în primul trimestru al următorului an calendaristic.
- (2) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decît valoarea salariului, sporurilor și, după caz, a indemnizației de eliberare din serviciu pentru perioada respectivă.
- (3) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.
- (4) Durata concediului de odihnă al fiecărui salariat însumează, în funcție de vechimea în serviciu conform prevederilor Art. 37 din Legea cu privire la poliție nr. 416-XII din 18.12.90, Art. 36 din Legea Serviciului Protecției Civile și Situațiilor Excepționale nr. 93-XVI din 05.04.2007 și Art. 25 din Legea cu privire la trupele de carabinieri (trupele interne) ale MAI Nr.806-XII din 12.12.91.

Art. 25

- (1) Programarea concediului de odihnă se face de către conducerea unității, avîndu-se în vedere situația statistică pe ultimii 2 ani și opțiunile fiecărui salariat, cu cel puțin 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an, pentru anul următor, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.
- (2) În situația în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, se va urmări asigurarea programării concediului de odihnă în aceeași perioadă.
- (3) În cazul în care salariatul are bilet de tratament, el va beneficia, obligatoriu, de concediul de odihnă în perioada în care are programat biletul.

Art. 26

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 și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 27

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

În afara programului de lucru zilnic și în zilele libere, salariatul are dreptul de a se deplasa liber oriunde în țară, după comunicarea prealabilă verbală sau scrisă a 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.

Deplasarea în străinătate, în aceste cazuri, se va efectua în aceleași condiții, dar numai cu acordul conducerii unității.

În cazurile enumerate în 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.

Art. 28

(1) Salariatul beneficiază de concedii de studii pentru frecventarea instituției de învățământ superior, potrivit prevederilor legale.

(2) Salariatul care urmează cursuri ale unor instituții de învățământ superior de stat sau particulare, acreditate ori autorizate, de lungă sau scurtă durată, cursuri serale, cu frecvență redusă și la distanță, în condițiile alin. (1) au dreptul la un concediu de studii plătit, acordat la cerere, integral sau fracționat, în fiecare an universitar.

(3) De aceleași drepturi beneficiază și salariații absolvenți ai colegiilor (deținători ai diplomei de studii medii de specialitate), care își continuă studiile în instituții de învățământ superior de stat sau particulare, autorizate ori acreditate.

(4) Nu au dreptul la concediu de studii salariații înmatriculați la instituții de învățământ superior de stat sau particulare, autorizate ori acreditate, de lungă sau scurtă durată, pentru repetarea anului de studii.

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

(6) De prevederile alin. (1) și (2) beneficiază și salariatul înscris la studii de doctorat.

(9) Nu se consideră concediu de studii participarea salariaților la cursuri sau alte forme de pregătire, cu scoatere de la locul de muncă și cu aprobarea șefilor unităților.

CAPITOLUL IV. Perfecționarea profesională

Art. 29

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

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării 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 comisia de conciliere care funcționează în cadrul MAI.

Art. 30

(1) MAI va alocă fonduri pentru organizarea cursurilor de pregătire și perfecționare profesională a salariaților în cadrul instituțiilor de învățământ sau centrelor de pregătire din subordinea acestuia.

(2) MAI poate comunica la solicitarea organizațiilor sindicale reprezentative modul de

folosire a fondurilor destinate pregătirii și perfecționării profesionale a salariaților.

Art. 31

Salariații beneficiază de decontarea contravalorii cursurilor obligatorii de urmat pentru buna desfășurare a activității profesionale, dacă legea prevede astfel.

Art. 32

(1) Evaluarea pregătirii profesionale individuale a salariaților se face avînd în vedere criteriile de performanță prevăzute de lege.

(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 cu funcții de conducere va fi obiectivă, fără tendințe de discriminare, subapreciere sau supraapreciere, ținîndu-se seama, pe lîngă 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

Art. 33

(1) MAI va consulta sindicatul în toate cazurile în care inițiază sau avizează proiectele de acte normative cu privire la:

- a) remunerarea muncii, asigurarea socială, ocrotirea sănătății și în alte domenii ce țin de muncă și dezvoltare social - economică și cultural - sportivă a salariaților;
- b) repartizarea biletelor de odihnă;
- c) reorganizarea unităților;
- d) în alte cazuri, la discreția M.A.I..

Art. 34

Garanțiile pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază se stabilesc în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 35

Garanții persoanelor alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază.

(1) Persoanelor eliberate din lucru în urma 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 alineatul (1) al prezentului articol o indemnizație de concediere în condițiile stabilite de legislație.

(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 membri ai colectivului respectiv.

(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.

(5) Concedierea din inițiativa administrației 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 în vigoare.

(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.

Art. 36

La acordarea primelor în cursul anului este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.

Art. 37

(1) Reprezentantul Prezidiului Consiliului Sindicatului v-a participa în mod obligatoriu la ședințele Colegiului MAI în cadrul cărora se vor pune spre discuție chestiunile privind remunerarea muncii, asigurările sociale, ocrotirea sănătății și alte domenii ce țin de muncă, dezvoltare social-economică și protecția drepturilor de muncă a angajaților, precum și în alte cazuri la invitația MAI.

(2) La nivelul structurilor teritoriale ale MAI, 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 angajaților poate participa președintele organizației teritoriale sindicale sau locțiitorul acestuia, din structurile în care sînt 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, asigurîndu-se confidențialitatea informațiilor.

Art. 38

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

CAPITOLUL VI. Alte chestiuni determinate de părți

Art. 39

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

(2) La solicitarea scrisă a organizațiilor sindicale reprezentative, structurile MAI comunică acestora situații privind modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii securității și sănătății în muncă și celor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă și de trai.

(3) MAI va comunica la solicitarea organizațiilor sindicale reprezentative sancțiunile disciplinare aplicate membrilor de sindicat.

(4) La cererea organizației sindicale, MAI va pune la dispoziție, în termen de 15 zile lucrătoare, informațiile solicitate referitoare la situația privind asigurarea cu uniforme de serviciu și echipament de protecție la colaboratorii concreți indicați în solicitare.

Art. 40

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

Art. 41

Personalul cu funcții de conducere sau de coordonare 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 ierarhici.

CAPITOLUL VII. Dispoziții finale

Art. 42

(1) Prezenta convenție poate fi modificată sau completată cu acte adiționale ca urmare a acordului de voință a părților, în condițiile legii.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentei Convenții va constitui obiectul unei negocieri.

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

(4) Negocierile cu privire la modificare vor începe nu mai târziu de 15 zile și nici mai devreme de 3 zile lucrătoare de la data primirii comunicării.

(5) Solicitățile de modificare vor fi depuse de M.A.I. la sediul Sindicatului, iar cele ale Sindicatului - la secretariatul MAI.

(6) La solicitarea Sindicatului, preferențial, ca urmare a înțelegerii prealabile, va fi organizată întâlnirea conducătorilor MAI cu reprezentanții Sindicatului.

Art. 43

(1) Suspendarea sau încetarea Convenției poate interveni prin acordul părților.

(2) Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiată, părțile vor conveni asupra prelungirii valabilității Convenției sau a negocierii clauzelor acesteia.

(3) Dacă nici una dintre părți nu solicită prelungirea valabilității sau negocierii Convenției, aceasta se prelungește de drept pe o perioadă de un an de la data expirării valabilității.

Art. 44

(1) Interpretarea clauzelor Convenției se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate în prezenta Convenție atrage răspunderea părților semnatare, în condițiile legii.

Art. 45

(1) Problemele apărute în aplicarea prezentei Convenții vor fi analizate, la sesizarea uneia dintre părți, în cadrul comisiei de conciliere, constituită în conformitate cu prevederile art. 351 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003.

Art. 46

(1) Prezenta Convenție intră în vigoare din momentul semnării ei de către părți, pe un termen de 5 ani, urmînd înregistrarea acesteia la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova.

(2) Prezenta Convenție s-a încheiat în trei exemplare, cîte unul pentru fiecare parte și un exemplar pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova.