

Instituția Medico-Sanitară Publică
Asociația Medicală Teritorială
Ciocana

Comitetul Sindical
al Instituției Medico-Sanitare Publice
Asociația Medicală Teritorială Ciocana

CONTRACT COLECTIV

DE MUNCĂ

(nivel de unitate)

pe anii 2023 - 2026

Înregistrat
La Inspectoratul Teritorial de Muncă
Mun. Chișinău

Nr. 16 din „02” 2023



Chișinău

HOTĂRÎRE

**Cu privire la Contractul colectiv de muncă
(nivel de unitate) pe anii 2023-2026**

Încheiat între

**Instituția Medico-Sanitară Publică Asociația Medicală Teritorială Ciocana
și Comitetul Sindical al Instituției Medico-Sanitare Publice
Asociația Medicală Teritorială Ciocana**

În temeiul Constituției Republicii Moldova, Codului muncii la Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003 cu modificările ulterioare, Convenției colective (nivel de ramură) a Ministerului Sănătății, Companiei Naționale de Asigurări în Medicină, Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova pe anii 2022 – 2025, în scopul: menținerii păcii sociale în colectivele de muncă, realizării măsurilor privind îmbunătățirea asistenței medicale populației, apărării drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale angajaților, asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului – reprezentant al salariaților, Instituția Medico-Sanitară Publică Asociația Medicală Teritorială Ciocana și Comitetul Sindical al IMSP AMT Ciocana

HOTĂRĂSC:

1. Să încheie Contractul colectiv de muncă pentru anii 2023-2026 între Instituția Medico-Sanitară Publică Asociația Medicală Teritorială Ciocana și Comitetul Sindical al IMSP AMT Ciocana (se anexează).
2. Se stabilește că Contractul colectiv de muncă constituie baza pentru elaborarea, negocierea și încheierea contractelor individuale de muncă în Unitate.
3. IMSP AMT Ciocana și Comitetul Sindical al IMSP AMT Ciocana:
 - 3.1. A întreprinde acțiuni concrete privind realizarea prevederilor Contractului Colectiv de muncă.
 - 3.2. A examina anual pînă la 01 aprilie, în ședința comună, realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă (nivel de unitate).
4. A asigura informarea salariaților cu prevederile Contractului colectiv de muncă, conform legislației în vigoare.

Director

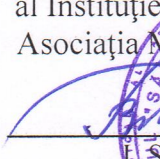
Instituția Medico-Sanitară Publică
Asociația Medicală Teritorială
Ciocana



Dorina Tizu

Președinte

Comitetul Sindical
al Instituției Medico-Sanitare Publice
Asociația Medicală Teritorială Ciocana



Verginia Bologan

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
IMSP AMT Ciocana (nivel de unitate)
pe anii 2023-2026

CUPRINS:

- CAPITOLUL I.** DISPOZIȚII GENERALE
- CAPITOLUL II.** DEZVOLTAREA ȘI MODERNIZAREA SISTEMULUI SĂNĂTĂȚII
- CAPITOLUL III.** ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ
- CAPITOLUL IV.** UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ
- CAPITOLUL V.** DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE ANGAJATORULUI ȘI SALARIATULUI
- CAPITOLUL VI.** TIMPUL DE MUNCĂ, DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR
- CAPITOLUL VII.** SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII
- CAPITOLUL VII.** SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ
- CAPITOLUL IX.** DEZVOLTAREA PARTENERIATULUI SOCIAL ÎN SFERA MUNCII
- CAPITOLUL X.** REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE-REPREZENTANȚI AI SINDICATELOR
- CAPITOLUL XI.** SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ
- CAPITOLUL XII.** HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ
- CAPITOLUL XIII.** DISPOZIȚII FINALE

CAPITOLUL I.

DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract este încheiat în baza prevederilor Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor de drept de organizare și negociere colectivă, tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, Constituției Republicii Moldova, Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2022-2025, Contractului colectiv de muncă (nivel de municipiu) pe anii 2022-2025, altor acte normative și legislative naționale și internaționale la care Republica Moldova este parte.

2. Părțile recunosc că sunt egale în drepturi și libere în negociere, acceptă completamente prevederile prezentului Contract și își asumă obligațiile de asigurare ale acestuia, prin care se stabilesc limitele prevăzute de legislația în vigoare, clauzele ce țin de dezvoltarea și modernizarea sistemului de sănătate, condițiile de muncă, retribuirea muncii, alte drepturi și obligații stabilite de legislația muncii a Republicii Moldova.

3. Părțile recunosc libera exercitare a drepturilor sindicatului și libera opinie a fiecărui salariat, membru de sindicat, în conformitate cu legislația națională și Convențiile OIM pe care Republica Moldova le-a ratificat.

4. Contractul are drept scop apărarea garanțiilor salariaților reprezentați de Comitetul Sindical al unității stabilite de legislație și prezentul Contract și este obligatoriu pentru aplicare în toate subdiviziunile instituției.

5. Obiectivul prioritar al Contractului este realizarea în procesul dialogului social între părți a sporirii nivelului de trai al salariaților și familiilor acestora prin reglementarea salariului, luându-se în considerație creșterea prețurilor de consum și nivelul minim de existență, asigurarea plasării în câmpul muncii, echității sociale, drept principiu pentru crearea premizelor și asigurarea unei munci destoinice salariaților.

6. Sub incidența prezentului Contract colectiv cad salariații, membrii de sindicat și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor, să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Contract colectiv în numele acestora, în limitele angajamentelor asumate, precum salariații și angajatorii care au aderat după încheierea acestuia.

7. În temeiul art. 390 alin. (5) din Codul Muncii al Republicii Moldova în unitățile în care este încheiat un contract colectiv de muncă și/sau asupra cărora își produce efectele prezentul contract, angajatorul, la solicitarea salariaților care nu sunt membri de sindicat, dar care vor să beneficieze de garanțiile stipulate în contract, reține o cotizație de 1% din salariul acestora, pe care o transferă lunar în contul de decontare al organului sindical în condițiile și în modul stabilit de contractul colectiv de muncă printr-o clauză expres.

8. Părțile se obligă să întreprindă măsuri concrete întru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, Convențiile O.I.M., Declarația Universală a drepturilor Omului din 10.12.1949, ratificate de Republica Moldova, prezentul Contract, alte acte normative în vigoare.

9. În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 7 zile calendaristice, convocarea Comisiei pentru consultări și negocieri colective în vederea prevenirii, medierii și soluționării

conflictelor apărute și ia decizii în corespundere cu Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă.

10. Părțile se obligă ca, pe perioada de realizare a prevederilor prezentului Contract, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative ale căror adoptare ar conduce la înrăutățirea drepturilor salariaților stabilite de lege și prezentul Contract.

11. Dacă pe perioada acțiunii Contractului una din Părți consideră necesar să se facă precizări sau completări asupra unor prevederi ale acestuia, acest lucru este comunicat în scris celeilalte părți. Negocierile respective încep nu mai târziu de 7 zile calendaristice din momentul comunicării. Pe perioada de la depunerea cererii și negocierii, Părțile se obligă să execute prevederile Contractului.

12. Acțiunea Contractului, a modificărilor și completărilor negociate și introduse în Contract au putere juridică de la data semnării acestora de către părți.

13. Administrația unității și comitetul sindical se obligă să asigure publicitatea și accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract și al modificărilor introduse.

14. Părțile, în măsura competențelor sale, vor întreprinde acțiuni pentru a preveni corupția în sistemul sănătății.

15. Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

16. Salariații ce cad sub incidența prezentului Contract nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin acesta. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă.

17. La angajare Angajatorul este obligat să informeze salariatul despre prezentul Contract colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și conținutul acestora, contra semnătură.

CAPITOLUL II

DEZVOLTAREA ȘI MODERNIZAREA SISTEMULUI SĂNĂTĂȚII

18. Părțile se obligă să activeze întru:

18.1. Realizarea obiectivelor prioritare vizând dezvoltarea și modernizarea sistemului sănătății.

18.2 Asigurarea accesului echitabil al populației la servicii de sănătate și creșterea gradului de cuprindere a populației în sistemul de asigurări obligatorii de asistență medicală.

18.3 Sporirea calității serviciilor de sănătate și dezvoltarea prioritară a serviciilor medicale publice.

18.4 Fortificarea sănătății publice, prin orientarea asistenței medicale de la politica de tratament spre politica de promovare a sănătății, prevenirea și controlul bolilor transmisibile (tuberculoza, HIV/SIDA, COVID-19, etc.) și a celor netransmisibile cu impact major asupra sănătății publice.

18.5 Asigurarea financiară a subdiviziunilor instituției conform necesităților și transparența în alocarea și utilizarea resurselor financiare.

18.6 Eficientizarea managementului resurselor umane din sistemul de sănătate și atragerea cadrelor medicale calificate pentru activitate în sistemul medical.

18.7 Dezvoltarea sistemului de management al calității în sistemul de ocrotire a sănătății.

18.8 Elaborarea planurilor și strategiilor de dezvoltare a instituției conform politicilor de stat de dezvoltare și modernizare a sistemului medical.

CAPITOLUL III

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

19. Încadrarea în muncă se va realiza prin încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin de angajare.

În cazul în care angajatorul a emis ordin de angajare, acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie de pe ordin, legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

20. Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator, conform Modelului aprobat (Anexa nr. 1) și prevederile art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

21. Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi negociate de părți, decât cele prevăzute în model.

22. Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți. În cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe contractul individual de muncă se aplică ștampila acesteia.

Un exemplar al contractului individual de muncă (pe format de hârtie) se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

Contractul individual de muncă pe format de hârtie se înmânează atât salariaților care prestează munca de bază, cât și celor care prestează munca prin cumul.

Contractul individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

Contractul individual de muncă nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislația în vigoare și Contractul colectiv de muncă.

23. Se interzice orice limitare în drepturi, directă sau indirectă, la încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă în dependență de sex, vârstă, rasă, etnie, religie, domiciliere, apartenență sau activitate sindicală, opinie politică sau origine socială cu excepțiile prevăzute de legislație.

24. Contractul individual de muncă de regulă, se încheie pe o perioadă nedeterminată. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată, ce nu depășește 5 ani, se încheie în cazurile enumerate de art. 55 și 260 al Codului muncii.

Cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii, contractul individual de muncă se încheie pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

25. Între aceleași părți se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 55 alin. (1) lit.

a), b), c¹) și h) din Codul Muncii, care cumulativ nu vor depăși 60 de luni. Contractele individuale de muncă cu o durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni.

26. Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a comitetului sindical, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul Unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat, precum și pe pagina web a instituției, după caz.

Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părți nu a cerut încetarea lui și raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

27. Încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă cu salariații care au activat până la 01.10.2003 în baza contractului individual de muncă pe o perioadă nedeterminată poate avea loc numai cu acordul salariatului.

28. Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

29. Concedierea este desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se efectuează în conformitate cu prevederile art. 86 din Codul muncii.

Se admite concedierea din inițiativa angajatorului a salariatului în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limita de vârstă, potrivit dispozițiilor art. 86 alin (1) lit.y¹) exclusiv în cazurile în care există candidaturi ale persoanelor pretendente la posturile respective, care nu au statut de pensionar, inclusiv ale tinerilor specialiști.

30. În perioada valabilității prezentului Contract nu se admite reducerea în masă a salariaților.

În cazuri deosebite reducerea în masă a angajaților poate avea loc numai cu respectarea strictă a prevederilor Convenției colective (nivel național) nr. 11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”. Se consideră concediere în masă cazurile de disponibilizare anuală a mai mult de 20 la sută din numărul total de salariați.

31. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68 din Codul Muncii, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu Unitatea, se permit numai cu acordul scris al părților.

Cu acordul scris al părților, în baza ordinului emis de către angajator, salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul aceleiași unități, pe o perioadă depînă la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen pînă la un an.

În caz de transfer angajatorul va păstra funcția salariatului deținută pînă la transfer.

În caz de transfer, părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art. 68 din Codul muncii, în temeiul ordinului emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

32. Transferul temporar al angajatului dintr-o subdiviziune în alta, în caz de necesitate, se va efectua numai cu acordul acestuia în formă scrisă și a comitetului sindical, reprezentant al salariatului, iar în cazurile declarării stării de urgență în sănătate publică, conform cerințelor naționale/municipale extraordinare în sănătate publică, angajatorul poate dispune prin ordin motivat, schimbarea temporară a locului de muncă în cadrul instituției pe perioada stării de urgență în sănătate publică, fără acordul salariatului.

33. Angajatorul garantează:

a) asigurarea, în caz de reducere a numărului statelor de personal, a dreptului preferențial de a fi lăsat în funcție a salariaților cu cel mai înalt nivel al:

- productivității muncii;
- calificării profesionale.

În cazul unei egale calificări stabilite conform criteriilor prezentului punct, dreptul preferențial de a fi lăsat la serviciu se va stabili în conformitate cu prevederile art. 183 (2) al Codului muncii;

b) acordarea în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității, reducerea numărului sau a statelor de personal, în perioada de preavizare reglementate de art. 184 al Codului muncii cel puțin a unei zile libere pe săptămînă, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă;

c) în cazul lichidării unității, va întreprinde măsuri pentru asigurarea cu locuri de muncă a femeilor gravide, cu copii în vîrstă de pînă la 3 ani și cele care îngrijesc copii în vîrstă de pînă la 4 ani;

d) în cazul demisiei salariatului, angajatorul nu va încheia contract individual de muncă cu un alt salariat timp de 14 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, cu excepția cazurilor prevăzute în art. 85 alin. 2 din Codul muncii.

34. În cazul cînd salariatul este membru de sindicat, contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului doar cu consultarea prealabilă în scris a organului sindical respectiv. Comitetul sindical urmează să prezinte acordul sau dezacordul argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului.

35. În caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului Unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din Unitate.

În cazul lichidării Unității, angajatorul va întreprinde măsuri pentru asigurarea cu locuri de muncă a femeilor gravide și a femeilor care îngrijesc copii în vîrstă de pînă la 4 ani.

36. La demisionarea/concedierea persoanelor în legătură cu atingerea vârstei de pensie (deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă),

precum și la încheierea activității de muncă din propria inițiativă a salariaților cu o vechime de muncă de cel puțin 20 de ani în Unitate, angajatorul acordă acestuia o indemnizație unică în mărime de un salariu mediu lunar.

Reieșind din posibilitățile financiare ale Unității, poate fi stabilită o indemnizație unică mai mare sau alte tipuri de stimulări a activității profesionale (ajutoare materiale, mențiuni, diplome, solicitări către autoritățile competente pentru oferirea distincțiilor de stat, etc).

CAPITOLUL IV

UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ

37. Părțile vor întreprinde acțiuni privind elaborarea și înaintarea organelor competente a propunerilor privind îmbunătățirea protecției profesionale, economice, sociale și juridice a salariaților.

38. Părțile în limitele competenței lor:

- a) exercită controlul utilizării forței de muncă în conformitate cu legislația;
- b) țin la control rata șomajului și plasarea șomerilor în câmpul muncii, să întreprindă acțiuni ce ar stopa diminuarea volumului de lucru și reducerea locurilor de muncă, să soluționeze litigiile, rezultate în urma creșterii șomajului;
- c) examinează multilateral procesele, fenomenele și schimbările ce au loc în domeniul utilizării forței de muncă, estimează dimensiunile reale ale șomajului, cererii și ofertei forței de muncă, analizează cazurile de disponibilizare în masă a salariaților în scopul promovării unor propuneri exhaustive de ameliorare a situației create;
- d) în cazul existenței unor locuri de muncă vacante și/sau creării de noi locuri de muncă, administrația Unităților le va da publicității și va încadra prioritar în câmpul muncii tinerii specialiști, salariații care urmează să fie disponibilizați din motivele lichidării, reorganizării Unității sau reducerii statelor de personal.

39. Angajatorul se obligă să asigure:

- a) egalitatea șanselor la încadrarea în câmpul muncii;
- b) promovarea persoanelor în posturile de conducere din unitate în condiții de maximă transparență, corectitudine și obiectivitate.

40. Angajatorul este obligat să mențină locul de muncă (a funcției) și salariul mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare în interes de serviciu (acordare a ajutorului practic, lichidare a urmărilor calamităților naturale, epidemiilor, conflicte militare, acte teroriste, accidente cu urmări grave pentru populație, etc.).

41. Angajatorul poate să stabilească și să acorde înlesniri, garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ, în temeiul art. 178-182 din Codul Muncii și conform Hotărârii Guvernului nr. 435 din 23.04.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile. De aceste facilități pot beneficia inclusiv salariații, care s-au înmatriculat la programe de studii din propria inițiativă, cu prevederea unei clauze exprese în acest sens în contractul colectiv de muncă sau în cel individual de muncă.

Salariații care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, sunt asimilați în drepturile prevăzute în Regulamentul sus menționat.

42. Tinerii specialiști cu studii medicale și farmaceutice, plasați în câmpul muncii în mediul rural (orașe și sate (comune)), inclusiv din componența municipiilor Chișinău și Bălți, cu excepția celorlalte teritorii ale acestor municipii), beneficiază de facilități conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1345 din 30.11.2007, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorul, de comun cu autoritatea administrației publice locale, poate stabili și acorda și alte înlesniri și avantaje pentru tinerii specialiști (inclusiv cei din categoria personalului non medical) în scopul motivării acestora de a activa în cadrul Unității.

43. Angajatul, în caz de efectuare a studiilor de specializare primară, studii universitare și postuniversitare, pentru angajare și activitate în instituția ce a efectuat plata pentru studii, este obligat să activeze cel puțin 3 ani de la finisarea studiilor în instituția dată. În cazul întreruperii contractului individual de muncă din inițiativa angajatului, el este obligat să restituie angajatorului cheltuielile efectuate pentru studii de specializare primară, studii universitare, postuniversitare, studii medii speciale.

44. În cazul când salariatul, tânăr specialist, repartizat în sectorul rural, conform prevederilor art. 11, pct. 2 al Legii ocrotirii sănătății, se află în concediul de maternitate sau pentru îngrijirea copilului, această perioadă nu se consideră perioadă de activitate pentru a beneficia de indemnizația unică anuală din contul bugetului de stat, dar nici nu suspendă dreptul de a primi această indemnizație după revenire la lucru.

45. Prin formare profesională continuă se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare nouă, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste studii, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

46. Părțile, vor asigura reciclarea cadrelor medicale, medicilor și personalului medical veriga medie, cel puțin o dată în 5 ani.

47. Părțile convin asupra obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a activului sindical.

48. Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată de către angajator, cu avizul comitetului sindical conform unui program întocmit și aprobat anual.

49. Formarea profesională a salariaților va fi organizată și suportată din contul angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli în acest sens. Suma necesară pentru formarea profesională în anul respectiv nu poate fi mai mică de 2 la sută raportat la fondul de salarizare al unității.

50. Formarea profesională a salariaților se va realiza prin forme reglementate de legislație prin:

- a) participarea la cursurile de perfecționare organizate din republică sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare;
- d) instruire organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) societăți profesionale, asociații;
- g) alte forme convenite între angajator și salariat.

51. Angajatorul, cu consultarea organului sindical, este obligat să identifice posturile pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea Programului anual și controlul aplicării acestuia.

În cazul în care Unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajatorul va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea acțiunii și va oferi salariaților Unității posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

52. Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională care pot fi cu plată sau fără plată.

53. Concediile neplătite pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa personală. Cererea de concediu fără plată se înaintează angajatorului cu cel puțin 2 săptămâni înainte de efectuarea acestuia.

54. În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionale de această participare sunt suportate de către acesta.

În cazul când salariatul s-a înmatriculat din propria inițiativă în instituția de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se vor acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de prezentul contract sau cel individual de muncă.

55. Angajatorul este în drept să încheie, în formă scrisă, contracte de calificare profesională asigurându-le cheltuielile din contul Unității.

În aceste cazuri persoanele care au obținut calificarea profesională din contul angajatorului sunt obligate să activeze în Unitatea respectivă în conformitate cu calificarea profesională primită conform prevederilor contractului.

56. Salariații care își fac studiile la cursuri de specializare și perfecționare organizate în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate li se păstrează salariul mediu lunar la locul de muncă și li se achită cheltuielile de deplasare conform prevederilor Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 10/2012.

CAPITOLUL V

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE ANGAJATORULUI ȘI SALARIATULUI

57. În raporturile de muncă, reieșind din specificul activității în domeniul ocrotirii sănătății, suplimentar la cele stipulate în art. 10 din Codul muncii, angajatorului îi revin următoarele drepturi și obligații:

58. Drepturile și obligațiile angajatorului:

58.1 Respectarea și îndeplinirea clauzelor convenției colective, a contractelor colective și individuale de muncă;

58.2. Stabilirea atribuțiilor de funcție potrivit specificului muncii, obiectivelor și criteriilor de performanță pentru fiecare salariat, evaluarea modului de îndeplinire a sarcinilor de muncă și indicatorilor de performanță;

58.3. Remunerarea la timp a muncii prestate de salariat în raport cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, nivelul de pregătire profesională;

58.4. Asigurarea condițiilor corespunzătoare de muncă, securității și sănătății muncii, respectarea normelor sanitaro-igienice;

58.5. Asigurarea salariaților cu echipamente și mijloace de protecție individuală la locul de muncă;

58.6. Informarea la timp a salariaților despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă;

58.7. Promovarea formării profesionale și perfecționării cadrelor din mijloacele financiare ale Unității;

58.8. Asigurarea finanțării programelor de reciclare a cadrelor, securitatea și sănătatea muncii, altor măsuri prevăzute de contractul colectiv de muncă;

58.9. Respectarea drepturilor salariaților prevăzute de legislația în vigoare și prezentul Contract;

58.10. Gestionarea întemeiată și transparentă a resurselor financiare și bunurilor materiale ale Unității. Consultarea organului sindical în aceste probleme, informarea cel puțin o dată în semestru a colectivului de muncă despre situația social-economică a Unității;

58.11. Prezentarea, la cererea organului sindical, a informației despre utilizarea resurselor financiare și bunurilor materiale;

58.12. Manifestarea onestității și obiectivității în relațiile cu salariații Unității. Respectarea principiului de demnitate în muncă;

58.13. Respectarea legislației la angajarea și concedierea salariaților, familiarizarea personalului cu atribuțiile de serviciu, normele de muncă stabilite, asigurarea reciclării profesionale a salariaților;

58.14. Aprobarea în modul stabilit a statelor de personal ale Unității, consultând prealabil comitetul sindical;

58.15. Prevederea în statele de personal ale unității ale unor posturi/funcții pentru consilierea salariaților în vederea prevenirii sindromului arderii profesionale.

58.16. Întreprinderea, împreună cu Comitetul Sindical, a măsurilor de prevenire a litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă;

58.17. Cererea de la salariați a îndeplinirii obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile materiale ale Unității;

58.18. Emiterea ordinelor și actelor normative la nivel de unitate care nu vor conține clauze ce ar înrăutăți drepturile și garanțiile minime ale salariaților;

58.19. Aplicarea sancțiunilor disciplinare față de salariați în modul stabilit de legislația în vigoare;

58.20. Asigură angajații cu permisuri nominale de acces la locul de muncă;

59. Drepturile și obligațiile salariatului:

59.1. Cunoașterea și respectarea cu strictețe a Regulamentului intern al Unității, a prevederilor convențiilor colective, contractului colectiv și individual de muncă a standardelor medicale, a ordinelor și dispozițiilor angajatorului.

59.2. Îndeplinirea normelor de muncă stabilite, folosirea eficientă a timpului de muncă pentru exercitarea întocmai și la timp a sarcinilor ce le revin.

59.3. Respectarea normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu.

59.4. Cunoașterea parametrilor de funcționare a tehnicii în condiții de deplină siguranță.

59.5. Cunoașterea și respectarea normelor securității și sănătății în muncă, securității anti-incendiară.

59.6. Manifestarea unei atitudini gospodărești față de patrimoniul Unității.

59.7. Păstrarea cu strictețe a confidențialității medicale.

59.8. Manifestarea onestității și a obiectivității în activitatea profesională.

59.9. Obținerea consultației și ajutorului din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă.

59.10. Remunerare în conformitate cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și nivelul de pregătire profesională.

59.11. Premiere și/sau ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și Regulamentul-tip privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților aprobat la nivel de unitate (Anexa nr. 8).

59.12. Beneficierea de echipamente și materiale de protecție, precum și alimentație specială de protecție, corespunzător funcțiilor și normelor stabilite de legislația în vigoare.

59.13. Participarea pentru ocuparea posturilor vacante, inclusiv la concursurile pentru cele de conducere, cunoașterea rezultatelor atestărilor și concursurilor.

59.14. Participarea, prin reprezentanții comitetului sindical, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității, la negocierile colective, soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.

59.15. Accesul la informația privind activitatea unității.

59.16. Perfecționarea continuă a cunoștințelor profesionale.

59.17. Examenul de diagnostic și tratament fără rând pentru angajații instituției medicale din sistemul sănătății.

59.18. Returnarea dispozitivului criptografic – ”e Pass 203” primit pentru semnătura electronica avansată la utilizarea sistemului informativ automatizat asistența medicală primară (SIA AMP), în cazul încetării relațiilor de muncă.

Responsabilitatea pentru calitatea actului medical exercitat de către medicul rezident o poartă atât coordonatorul studiilor de rezidențiat sau medicul specialist desemnat, cât și medicul rezident, în conformitate cu legislația în vigoare.

CAPITOLUL VI

TIMPUL DE MUNCĂ, DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

60. Timpul de muncă

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă, obligațiilor funcționale și legislației în vigoare.

60.1. Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 ore pe săptămână, sau cel mult 7 ore pe zi la funcția de bază. Norma concretă este reglementată prin Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1223 din 09.11.2004 (Anexa nr. 9). Pentru alte categorii de salariați, care activează în Unități și durata timpului de

muncă nu este prevăzută în Nomenclator, aceasta se stabilește conform art. 100 din Codul muncii.

60.2 Pentru salariații cu dizabilități severe și accentuate, în care ei nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durată normală a timpului de muncă.

Modificarea duratei timpului de muncă se permite prin acordul ambelor părți ale raporturilor de muncă conform prevederilor art. 97 din Codul muncii.

60.3. Pentru salariații care activează cu durată normală a timpului de muncă (40 de ore pe săptămână sau 8 ore pe zi), cu excepția celor care au o durată redusă a timpului de muncă, în ajunul zilelor de sărbătoare prevăzute în textul art. 111 din Codul muncii, durată muncii în aceste zile se reduce cu cel puțin 1 (una) oră, inclusiv, în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

60.4. Durata normală a timpului de muncă include:

- Pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- Îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- Refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori;
- Timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- Timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- Timpul destinat igienei personale în cazul activității în condiții nocive, insalubre sau infecțioase, cu durată stabilită în Regulamentul Intern al Unității.;
- Timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție cu durată stabilită în Regulamentul Intern al Unității.

60.5. Programul zilnic de muncă al salariaților se stabilește prin Regulamentul intern al Unității (Anexa nr. 2) și graficul de muncă elaborat lunar pentru fiecare subdiviziune, individual pentru fiecare angajat, conform legislației în vigoare.

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului sau în subdiviziune.

Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în Regulamentul intern al Unității, stabilită și aprobată în graficul de muncă.

60.6. Subdiviziunile instituției medico-sanitare menite să acorde populației asistență medicală primară, specializată de ambulator sunt Unități cu regim flexibil al timpului de muncă, cu durată săptămânii de lucru de 6 zile.

60.7. Stabilirea regimului flexibil al timpului de muncă nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu, la înrăutățirea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

60.8. În unele subdiviziuni, servicii tehnico-gospodărești, de deservire, ținând cont de specificul muncii, la acordul în scris încheiat între angajator și salariat, cu consultarea comitetului sindical, se permite aplicarea și altor durate a săptămânii de lucru după cum urmează:

- a) săptămâna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durată zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea;
- b) săptămâna de lucru de 4 zile și 3 zile de repaus;

Repartizarea timpului de muncă în cadrul Unității (timpul începerii și terminării lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și a celor nelucrătoare), se stabilesc prin Regulamentul intern al Unității și graficul de lucru.

60.9. Durata săptămânii de lucru pentru personalul administrativ este de 5 zile.

60.10. Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care activează în Unitățile medico-sanitare cu regim flexibil al timpului de muncă.

60.11. Pentru unitățile medico-sanitare, secții, la unele tipuri de lucrări, de comun acord cu comitetul sindical, se efectuează evidența globală a timpului de muncă, urmând ca durata timpului de muncă să nu depășească norma lunară stabilită.

60.12. La locurile de muncă unde, conform specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului cotidian de muncă pot fi stabilite forme speciale de organizare a continuității activității, după caz: gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul comitetului sindical și acordul salariatului. Durata schimbului nu poate fi mai mare de 12 ore. Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă zilnic.

60.13. În contextul în care se înregistrează un deficit de cadre, întru asigurarea asistenței medicale populației, organizării eficiente a serviciilor auxiliare de deservire (pază) cu acordul Comitetului Sindical se pot stabili durata turei/gărzii mai mare de 12 ore, exclusiv cu acordul scris al salariatului. În cazul organizării muncii în ture/gărzi cu o durată mai mare de 12 ore, Angajatorul, în comun cu Comitetul sindical vor asigura următoarele:

- durata întreruperii în muncă între ture/gărzi să nu fie mai mică decât durata dublă a timpului de muncă a ultimei ture/gărzi;
- pauza de masă și odihnă de 30 minute după 4 ore de muncă se include în timpul de muncă, fără a părăsi locul de muncă;
- respectarea duratei lunare a timpului de muncă;
- asigurarea securității și protejarea sănătății angajaților atrași la muncă în ture/gărzi;
- monitorizarea influenței timpului de muncă majorat asupra stării de sănătate a salariaților și calitatea muncii;
- neatragera la muncă în ture/gărzi a salariaților în vârstă până la 18 ani, a femeilor gravide, aflate în concediul post-natal, care alăptează, precum și a persoanelor cărora le este contraindicată munca în schimburi cu o durată mai mare decât cea normală.

60.14. Prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată se instituie formule flexibile de muncă.

Formulele flexibile de muncă sunt programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate. Formulele flexibile de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă. Modalitatea și condițiile de instituire a formulelor flexibile în cadrul Unității este prevăzută de art 100¹ Codul Muncii al R.M.

60.15. Salariații pot fi atrași de către angajator la muncă suplimentară doar în condițiile art. 104 din Codul muncii.

60.16. Salariatul care prestează munca și îngrijește unul sau mai mulți copii până la vârsta de 10 ani sau un copil cu dizabilitate severă sau accentuată în vârstă de până la 18 ani, cu acordul părților, beneficiază de reducere a duratei normale a timpului de muncă cu 2 ore pe zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

60.17. Femeile care alăptează copilul beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de lucru.

60.18. Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariații ale căror contracte individuale de muncă erau suspendate la data respectivă, precum și care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii, nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.

60.19. Angajatorul este obligat să acorde femeilor gravide timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

61. Evidența timpului de muncă

61.1. Angajatorul este obligat să țină în mod stabilit evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat (la funcția de bază și prin cumul, munca de noapte, suplimentară, în zile de repaus și sărbătoare nelucrătoare în condiții de muncă vătămătoare etc.) și a absențelor de la lucru din diferite motive.

61.2. Modul evidenței timpului de muncă se stabilește prin documentul primar, care reprezintă Tabelul de evidență a timpului de muncă, care se îndeplinește la sfârșitul lunii (Anexa nr. 4).

61.3 Angajatorul este obligat să numească prin ordin (dispoziție) salariați cu funcție de răspundere, care să efectueze evidența timpului de muncă prestat efectiv (la funcția de bază și prin cumul, munca de noapte, suplimentară, în zile de repaus și sărbătoare nelucrătoare în condiții de muncă vătămătoare etc.) și să întreprindă măsuri pentru a nu admite cazuri de încălcare a normelor timpului de muncă prevăzute de prezentul Contract, Codul muncii și alte acte normative ale Republicii Moldova.

61.4. Graficele lunare de activitate se întocmesc separat, pe fiecare subdiviziune, precum și pe fiecare funcție ocupată (de bază, prin cumul, înlocuire), de regulă de asistenta superioară / șef de secție, subdiviziune, la începutul lunii și se aprobă de conducerea instituției.

62. Timpul de odihnă

62.1. Fiecare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă are dreptul la pauze de masă și odihnă în timpul exercitării obligațiilor de funcție.

Angajatorul este obligat să asigure salariaților pauze și condiții pentru odihnă și alimentație în timpul muncii, inclusiv în timpul de noapte, în zilele de odihnă și de sărbătoare, în condiții sigure și sănătoase la locul de muncă, cu respectarea duratei lunare a timpului de muncă.

62.2. În unitățile medicale în cadrul programului zilnic de muncă, pauza de masă se stabilește de la 30 minute până la 1 oră și nu se include în timpul de muncă. Durata concretă și timpul acordării pauzei se stabilesc prin Regulamentul intern al Unității și graficul de lucru.

62.3. În unitățile medicale cu program continuu durata pauzei de masă și odihnă se include în timpul de muncă. În aceste cazuri, conducătorul Unității, în comun cu comitetul sindical, anual elaborează și aprobă Lista profesiilor (funcțiilor) ca parte a Contractului colectiv de muncă sau a Regulamentului intern al Unității.

62.4. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este de 6 ore și mai mare, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin Regulamentul intern, de comun cu comitetul sindical.

62.5. Angajaților care activează permanent în fața calculatorului, în ziua de muncă de 8 ore, li se asigură pauze reglementate după 2 ore de la începutul schimbului și după 3 ore după prânz, cu durata de 15 minute fiecare.

62.6. Femeilor care au copii în vârstă de până la trei ani pe lângă pauza generală pentru odihnă și masă, li se acordă zilnic o oră pentru alimentația copiilor, conform art. 108 din Codul Muncii.

62.7. Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, în cazul duratei normale a timpului de muncă, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive.

În cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore și în cazul organizării muncii în ture/gărzi de 12 ore sau mai mult, durata de repaus nu poate fi mai mică decât 24 ore.

62.8. Ziua Hramului bisericii municipiului Chișinău, comunelor și satelor declarate în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului este zi de sărbătoare pentru toți salariații din Unitățile situate în raza localităților respective, indiferent de subordinea municipală sau apartenența ramurală.

63. Acordarea concediilor

63.1. Salariaților din Unitate li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (art. 111 din Codul muncii) și un concediu anual suplimentar plătit (art. 121 din Codul muncii).

63.2. Concediul suplimentar plătit se acordă în conformitate cu prevederile Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă personalului medico-sanitar (Anexa nr. 3).

63.3. Concediile suplimentare plătite se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual.

63.4. Pentru salariații cu dizabilități severe în care aceștea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dezabilități accentuate- un concediu anual cu o durată de 32 zile calendaristice.

63.5 Administrația Unității, de comun acord cu comitetul sindical, până la 15 decembrie al anului calendaristic care expiră, este obligată să aprobe Programul de acordare a concediilor de odihnă anuale și suplimentare pentru anul ce urmează cu respectarea următoarelor condiții:

a) concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel, ca cel puțin o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;

b) soții care lucrează la aceeași Unitate au dreptul la concediu în aceeași perioadă de timp;

c) la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont de dorința salariatului și de necesitatea asigurării bunei funcționări a Unității.

63.6. Acordarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea prevăzută de Program, se face cu aprobarea angajatorului și avizul Comitetului Sindical.

63.7. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați:

- a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;
- b) salariaților în vârstă de până la 18 ani;
- c) salariaților transferați dintr-o unitate în alta;
- d) altor salariați la acordul părților.

63.8. În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului 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.

63.9. Angajatorul este obligat să plătească salariatului indemnizația la concediu, cu cel puțin 3 zile calendaristice, înainte de plecarea în concediu.

63.10. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

63.11. Munca în condițiile timpului de lucru redus sau parțial nu influențează durata concediului de odihnă anual și suplimentar ale salariatului și vechimea în muncă a acestuia.

63.12. Persoanele angajate pe o perioadă determinată beneficiază de concediu de odihnă anual și suplimentar plătit direct proporțional duratei perioadei de muncă în unitatea respectivă.

63.13. În temeiul art. 121 al Codului muncii, salariații din unitate beneficiază de concedii anuale suplimentare plătite.

63.14. Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice.

Pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită în baza Nomenclatorului respectiv aprobat de Guvern.

63.15. În temeiul art. 121 alin. (5) din Codul muncii, reieșind din specificul activității, influența factorilor psihoemoționali sporți, responsabilitatea funcției și programul complex și intens de muncă, inclusiv în scopul prevenirii arderii profesionale, li se acordă un concediu suplimentar de odihnă plătit în mărime de cel puțin 4 zile calendaristice, conform Listei-tip a funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul de odihnă anual plătit (Anexa nr. 3).

63.16. La prezentarea actelor respective, salariații din Unități beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri:

a) căsătoria salariatului	- 4 zile
b) nașterea sau înfierea copilului	- 2 zile
c) căsătoria copiilor salariatului	- 2 zile
d) decesul părinților, socrilor, soțului, soției, copiilor	- 3 zile, iar în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile
e) decesul rudelor de gradul II	- 2 zile
f) încorporarea salariatului, membrului familiei în armată	- 1 zi
g) părinților/tutorelui care au copii în clasele I-IV	- în prima și ultima zi a anului școlar
h) părinților/tutorelui care au copii în clasele IX și XII	- în ultima zi a anului școlar
i) jubilee (30; 40; 50; 60; 70 etc.)	- 1 zi
j) trecerea la alt loc de muncă în altă localitate	- 1 zi

Concediul suplimentar respectiv se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.

În cazurile când zilele respective coincid cu concediul anual plătit, acestea se alipesc la durata concediului anual respectiv plătit.

63.17. În ziua de naștere a salariatului, acesta are dreptul la o zi liberă, cu păstrarea salariului. În această situație se depune o cerere scrisă către angajator, coordonată prealabil cu conducătorul subdiviziunii.

63.18. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se acordă, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre).

Perioada concediului neplătit nu se include în:

- a) în vechimea în muncă pentru acordarea concediului anual și suplimentar plătit;
- b) în stagiul de cotizare conform legislației.

63.19. Concediul neplătit nu întrerupe relațiile de muncă a salariatului cu angajatorul.

63.20. Organizarea muncii în schimburi prin împărțirea zilei de muncă în părți, ziua sau săptămâna de muncă incompletă nu limitează dreptul salariatului la concediile anual și suplimentar plătite în mărime deplină, nu influențează asupra calculării vechimii în muncă și nu limitează alte drepturi de muncă.

63.21. Perioada staționării Unității, subdiviziunii, nu din vina salariaților, se include în vechimea în muncă, care acordă acestora dreptul la concediile de odihnă anuale și suplimentare plătite în mărime deplină, nu influențează asupra calculării vechimii în muncă și nu limitează dreptul la muncă.

63.22. Angajatorul este obligat să acorde salariaților inventatori și raționalizatori concediu suplimentar de odihnă plătit cu o durată de o zi pentru fiecare invenție sau propunere de raționalizare ce ține de îmbunătățirea organizării ocrotirii sănătății, asistenței medicale populației sau procesului de tratament.

63.23. Unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid în vârstă de până la 16 ani sau a copilului cu capacități limitate) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durată de 4 zile calendaristice.

63.24. Tatăl copilului nou născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal cu o durată de 14 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu. Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului. (art. 124¹ CM)

63.25. Veteranilor de război angajați în Unități, li se acordă concediu de odihnă anual plătit la cerere, precum și un concediu suplimentar neplătit cu o durată de până la 14 zile calendaristice.

63.26. Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

63.27. Compensarea în bani a concediului de odihnă anual este interzisă cu excepția cazurilor de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă. În aceste cazuri salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

CAPITOLUL VII

SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

64. Plata muncii salariaților din Unități se va efectua în strictă conformitate cu legislația Republicii Moldova, respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor tarifare (de funcție), sporurilor și suplimentelor la salariu, conform Regulamentului cu privire la atestarea și salarizarea angajaților (anexa nr. 14).

65. La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici generale, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

66. Medicii și farmaciștii rezidenți dispun de aceleași drepturi și obligații ca și angajații Unității. Medicii și farmaciștii rezidenți sunt salariați în cadrul Unității în care au fost repartizați. Cheltuielile de personal pentru medicii și farmaciștii rezidenți sunt acoperite din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală în limitele prevăzute în Criteriile de contractare a prestatorilor de servicii medicale în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală și cele planificate.

În scopul motivării medicilor și farmaciștilor rezidenți, angajatorul poate să stabilească și să achite și alte plăți de stimulare a muncii, stimulente, sporuri și alte drepturi de natură salarială), din contul altor surse, decât cele menționate anterior, în conformitate cu actele normative în vigoare.

67. Responsabil pentru plata corectă și la timp a muncii salariaților din Unități este angajatorul.

68. La depistarea cazurilor de remunerare incorectă a muncii din vina angajatorului acesta este obligat să corecteze imediat eroarea comisă și să achite

salariatului sumele datorate pentru toată perioada vizată și să atragă la răspundere materială și disciplinară persoanele vinovate conform legii.

69. Salariul salariaților din Unități se plătește în monedă națională. Cu acordul scris al salariatului se permite plata salariului prin intermediul instituțiilor bancare, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.

70. Plata salariului salariaților este prioritară față de toate celelalte tipuri de plăți legate de interesele Unității. În caz de lichidare a Unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi achitate integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

71. Salariul se achită o dată pe lună, în zilele de lucru. Termenul de plată a salariilor constituie ultima zi a lunii următoare.

72. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să-l informeze în scris despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească.

73. Salariile tarifare (de funcție) ale salariaților vor fi modificate pe parcursul valabilității prezentului Contract colectiv, ca urmare a apariției unor modificări în legislația muncii cu respectarea prevederilor art. 140 al Codului muncii.

74. Pentru munca prestată pe timp de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 50 procente din salariul tarifar (de funcție) pe unitate de timp stabilit salariatului.

Suplimentul pentru munca de noapte se stabilește în sumă fixă, integral pentru 8 ore de muncă (efectuate între orele 22.00 și 6.00) în mod diferențiat, în conformitate cu Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 837/2016.

Dacă suplimentul pentru munca de noapte stabilit în sumă fixă în Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală este mai mic decât mărimea minimă stipulată în Codul Muncii, angajatorul este în drept să stabilească o valoare mai mare a suplimentului pentru plata orelor de noapte, fie în mărime procentuală pe unitate de timp, fie în sumă fixă.

75. Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă, în urma atestării locurilor de muncă, beneficiază de un spor de compensare stabilit în mărime fixă pentru munca prestată în condiții nefavorabile. Posturile efective pentru care se stabilește sporul în cauză sunt incluse în "Lista-tip a ramurilor „Sănătate și asistență socială” a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilește sporuri de compensare în mărimi fixe (Anexa nr. 5).

76. Sporurile se stabilesc în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, stabilită după atestarea locurilor de muncă conform Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1335 din 10 octombrie 2002 și prevederilor stabilite prin Convenția colectivă (nivel național).

77. Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se plătesc pentru durata reală a muncii prestate în condiții nefavorabile.

78. Munca prestată în zilele de repaus și sărbătoare nelucrătoare se retribue în conformitate cu art. 158 al Codului muncii.

79. În cazurile în care Unitatea sau subdiviziunea ei staționează în urma încălcărilor legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă ce nu au survenit din vina salariaților, cât și atunci când salariatul refuză să-și exercite obligațiile de funcție din motive de încălcare a normelor securității muncii, încălcări ce-i periclitizează viața și sănătatea, salariatului i se păstrează salariul mediu.

80. Plata muncii suplimentare se efectuează conform art. 157 al Codului muncii și modului stabilit pentru Unitățile cu evidență globală a timpului de muncă. Modul de calculare a plății muncii suplimentare se anexează. (Anexa nr. 6).

81. În cazul reducerii numărului sau a statelor de personal și acordul salariatului de a fi transferat la o altă muncă permanentă cu o retribuire mai mică, în cadrul aceleiași Unități, acestuia i se menține salariul mediu de la locul muncii precedente timp de o lună calendaristică din ziua transferării cu modificarea prealabilă a contractului de muncă.

82. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical, va aplica anumite forme de stimulare a muncii salariaților, cum ar fi plata premiilor, ajutorului material, adaosurilor și sporurilor la salariul de bază. Modul și condițiile de acordare a plăților cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun cu comitetul sindical, conform prevederilor Regulamentului intern al Unității elaborat în acest sens.

Acordarea premiilor, ajutorului material și altor plăți cu caracter stimulator se efectuează conform timpului efectiv lucrat al salariatului.

83. În scopul stimulării individuale a salariaților de a obține rezultate optime în activitate, în funcție de cerințele posturilor, calitatea muncii, aportul și profesionalismul propriu, se stabilește și se achită un spor/supliment la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare.

84. Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sănătății se stabilesc prin act normativ cu caracter intern, coordonat în prealabil cu comitetul sindical, ținându-se cont de Indicatorii-tip de performanțe profesionale individuale de muncă și Regulamentul cu privire la evaluarea și validarea indicatorilor de performanțe profesionale a muncii, aprobate de Ministerul Sănătății;

85. Mijloacele financiare aferente achitării sporurilor / suplimentelor la salariu pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță profesională a muncii, se planifică și se utilizează în acest scop.

86. Pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condițiile specifice de activitate, personalul beneficiază de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal, în modul și în limitele stabilite de Guvern.

Funcțiile concrete pentru care se acordă sporurile respective, gradul de pericol/condițiile de activitate, mărimea concretă a sporului stabilit în procente, precum și normele de acordare se stabilesc în Regulamentul intern cu privire la stabilirea sporurilor cu caracter specific, elaborat de comun cu comitetul sindical și aprobat de conducătorul Unității.

87. Președintele comitetului sindical (sau alt membru al comitetului sindical după caz) va fi inclus în componența următoarelor comisii interne: comisia pentru tarifierea angajaților, comisia privind stabilirea vechimii în muncă și a vechimii în specialitate a angajaților, comisia de evaluare și validare a performanțelor profesionale individuale în muncă.

88. Anual, înainte de întocmirea Devizului de venituri și cheltuieli, angajatorul de comun cu comitetul sindical, va efectua tarifierea angajaților din Uniate, conform Regulamentului privind evaluarea muncii și tarifierea angajaților, aprobat de Ministerul Sănătății și Federația Sindicală "Sănătatea", respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor de funcție, sporurilor și suplimentelor la salariul de bază/funcție.

89. Pe parcursul anului, angajatorul poate achita premii și ajutor material salariaților, în conformitate cu actele normative în vigoare în funcție de mijloacele financiare disponibile și economiile formate.

90. Salariații Unității pot beneficia de premii reglementate de actele normative în vigoare, precum și de premii și ajutor material stabilit în Regulamentul privind premiile și acordarea ajutorului material salariaților (anexa nr. 8).

91. În perioada staționării Unității, survenite nu din vina salariaților, angajaților li se păstrează cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

În caz de staționare produsă din vina angajatorului, angajatorul este obligat să îi compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.

În cazul când staționarea s-a produs din vina salariatului, acesta nu va fi remunerat pentru orele de staționare.

92. Munca prin cumul.

92.1. Funcțiile vacante și temporar vacante pot fi ocupate prin cumul de către persoane angajate în Uniate sau din altă Uniate, numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune cu cel corespunzător funcției de bază.

92.2. Salariații ce activează prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și salariații de bază din uniate.

92.3. Pentru asigurarea asistenței medicale continue, în cazurile insuficienței de personal medical, salariații unităților pot activa prin cumul la locul de muncă de bază sau în alte unități în volum de până la un salariu tarifar (de funcție) cu acordarea sporurilor și suplimentelor obligatorii stabilite de legislația în vigoare.

92.4. Medicilor cu funcție de conducere și adjuncților lor (medici), li se permite în uniatea în care sunt încadrați, în cazul funcției vacante a medicului specialist, să presteze munca prin cumul conform specialității în volum de 0,5 salariu de medic specialist/medic de familie, în condițiile de salarizare stabilite pentru funcția în cauză, cu toate sporurile și adaosurile.

92.5. Cercetătorilor științifici din cadrul Unității care desfășoară activitate științifică în conformitate cu cadrul legal li se permite, în cazul funcției vacante de medic specialist, să presteze muncă prin cumul conform specialității în volum de până la 0,5 salariu de medic.

92.6. În contractul individual de muncă se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă este prestată prin cumul.

92.7. Evidența muncii prestate prin cumul, se reflectă în documentele corespunzătoare. Orele de muncă prestate prin cumul vor fi reflectate în mod corespunzător în tabelul de pontaj.

92.8. Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat.

92.9. Munca prin cumul nu se califică ca muncă suplimentară și nu cade sub incidența art. 104 și 157 al Codului muncii.

92.10. La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal sau în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia (funcția) respectivă ca profesie (funcție) de bază, acestuia i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu, conform legislației în vigoare.

93. Cumularea de profesii (funcții)

93.1. Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază, (în limitele duratei timpului de muncă de bază stabilite de prezentul contract) li se plătește un supliment pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent, prin actul administrativ al conducătorului.

93.2. Cuantumul suplimentului pentru cumularea de funcții/profesii sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în mărime nu mai mică decât 50% și nu mai mare de 100% din salariul tarifar (salariul funcției) stabilit pentru profesia (funcția) cumulată, conform vechimii minime în specialitate pentru funcția vacantă, conform legislației în vigoare.

93.3. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.

93.4. Spre deosebire de munca prin cumul, cumularea de funcții se realizează în orele de program, la aceeași unitate și nu necesită încheierea unui contract individual de muncă distinct, ci doar modificarea celui existent.

94. Statele de personal

94.1. Statele de personal ale Unității reprezintă documentul pe baza căruia este posibilă modificarea contractelor individuale de muncă ale angajaților, precum și recrutarea de noi angajați.

94.2. Elaborarea statelor de personal se realizează în baza structurii / Organigramei actuale a unității și a numărului de persoane fizice angajate, precum și în baza reglementărilor privind remunerarea muncii și a altor documente de reglementare interne ale Unității.

94.3. Unitatea poate folosi modelul recomandat a Statelor de personal, aprobat prin Convenția colectivă (la nivel național) nr. 12/2012, dar și să aprobe propria formă a Statelor de personal.

94.4. Unitatea are dreptul să decidă singură ce funcții și profesii sunt necesare în statele de personal și este în drept să calculeze independent numărul unităților de personal pentru fiecare post/funcție, reieșind din specificul de activitate și din necesitățile instituției.

94.5.În cazul cînd nu există suficient volum de muncă pentru 1 unitate/funcție de personal, este posibil să se introducă în statele de personal posturi de 0,75, 0,5 sau 0,25 dintr-o unitate de personal/funcție.

94.6. Anual, la nivelul Unității, se evaluează locurile de muncă și statele de personal și se ajustează în corelare cu necesitățile activităților desfășurate în Unitate.

94.7. Evaluarea și ajustarea statelor de personal se efectuează de către o comisie paritară angajator-comitetul sindical, reieșind din competențele și atribuțiile postului, precum și din normativele de personal și de timp, prevăzute de ghiduri/protocoale/standarde/ordine elaborate în acest sens.

CAPITOLUL VIII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

95. În vederea asigurării securității și sănătății la locul de muncă este necesar de realizat următoarele măsuri:

95.1 Organizarea activităților de protecție și prevenire, sistemului de securitate și sănătate în muncă în conformitate cu prevederile Codului muncii, Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, altor acte normative din domeniu.

În acest scop, anual, vor fi examinate chestiuni ce țin de protecția muncii salariaților din ramură la ședința comună a părților, cu întreprinderea măsurilor corespunzătoare.

95.2 Instruirea conducătorilor Unității, președinților organelor sindicale, conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și reprezentanților lucrătorilor se efectuează îndată după numirea sau alegerea lor în funcțiile respective și periodic – cel puțin o dată la 36 luni. Cursurile de instruire pentru personalul nominalizat privind securitatea și sănătatea în muncă sunt realizate de serviciile externe de protecție și prevenire. Cheltuielile privind instruirea sunt suportate de Angajator. Instruirea se efectuează în zilele lucrătoare din cadrul orelor de muncă.

96. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

96.1 Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată, respectarea normelor sanitaro-igienice;

96.2. Asigurarea urmăririi comportării în exploatare și intervențiile sistematice și complementare a clădirilor și altor construcții, a condițiilor de muncă, conform normelor de securitate și sănătate în muncă, cu prevederea mijloacelor financiare în acest sens în Devizul de venituri și cheltuieli a Unității.

96.3. Organizarea serviciului de protecție și prevenire în Unitate, întrucît sunt 50 și mai mulți salariați.

Crearea, în comun cu organul sindical din Unitate, a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă și organizarea activității acestuia.

96.4. Să numească prin ordin (dispoziție) unul sau mai mulți salariați pregătiți la cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, să le acorde timp liber, cu menținerea salariului mediu la locul de muncă de bază, să le furnizeze mijloacele necesare pentru a le permite să-și exercite drepturile și atribuțiile ce derivă din Legea securității și sănătății în muncă.

96.5. Elaborarea și aprobarea unui Plan anual de măsuri de protecție și prevenire, care este parte integrantă a contractului colectiv de muncă (anexa nr. 16) conform Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 95 din 05.02.2009. În acest scop, angajatorul va aloca surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare a Unității.

96.6. Asigurarea examenului medical periodic al salariaților, inclusiv la angajare, a vaccinării salariaților și testării psihologice din contul angajatorului în modul și termenele aprobate de Ministerul Sănătății.

96.7. Acordarea gratuită salariaților a echipamentului de protecție individuală și de lucru, materialelor igienico-sanitare conform normativelor stabilite.

96.8. Crearea condițiilor pentru alimentația lucrătorilor în Unități.

96.9. Acordarea alimentației de protecție salariaților conform criteriilor, care sunt parte integrantă a contractului colectiv de muncă, în baza normelor pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale nr. 40 din 16.08.2001 (Anexa nr. 7).

96.10. Asigurarea comunicării, cercetării, evidenței și raportării accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, determinarea obiectivă a circumstanțelor, cauzelor și stabilirea persoanelor care au încălcat cerințele actelor normative și instrucțiunilor respective, care au condus la accidentarea salariaților și propunerea măsurilor corespunzătoare pentru prevenirea repetării unor evenimente similare pe viitor, recuperării prejudiciilor accidentaților în modul și mărimile stabilite de actele normative și contractul colectiv de muncă.

96.11. Asigurarea plății indemnizației unice în cazul reducerii capacității de muncă sau decesului salariatului în rezultatul unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, din contul Unității care poartă vina, în conformitate cu prevederile art. 18 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

Organizarea asigurării individuale obligatorii a salariaților ocupați în condiții de risc sporit împotriva accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, în conformitate cu prevederile Legii asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756/1999.

96.12. Asigurarea informării, contra semnătură, a fiecărui salariat despre riscurile profesionale la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și despre măsurile de securitate necesare.

96.13. Amenajarea locurilor de muncă, protejate împotriva pericolelor care pot afecta în mod specific salariații sensibili la riscuri specifice pentru: femei gravide, lehuzele, femeile care alăptează copii, persoanele în vârstă de până la 18 ani, persoanele cu capacități funcționale limitate.

96.14. Asigurarea instruirii salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă, la angajare și periodic, nu mai rar decât o dată la 6 luni.

Asigurarea salariaților cu instrucțiunile privind funcționarea și exploatarea tehnicii și a instalațiilor; cu instrucțiunile privind protecția muncii și tehnicii securității muncii; cu regulamentul intern al Unității.

Cheltuielile privind instruirea sunt suportate de angajator.

Instruirea se efectuează conform unui Program, aprobat de angajator și coordonat cu comitetul sindical, în zilele lucrătoare în cadrul orelor de muncă.

96.15. Analizarea anuală a nivelului morbidității cu pierderea temporară a capacității de muncă și realizarea măsurilor eficiente pentru diminuarea ei.

96.16. Realizarea măsurilor pentru contracararea violenței la locul de muncă (violența verbală, fizică, hărțuirea sexuală etc.).

96.17. Organizarea în comun cu comitetul sindical a activității sportive și culturale.

96.18. Asigurarea dreptului preferențial al salariaților care activează în instituțiile medico-sanitare la examinarea medicală, spitalizare, tratament, efectuarea investigațiilor, cât și acordarea diverselor servicii medicale.

96.19. Acoperirea parțială a cheltuielilor la tratarea salariaților din Unități, în caz de necesitate, folosind în acest scop resursele financiare planificate în acest scop, precum și de la serviciile contra plată, alte surse conform legislației în vigoare.

96.20. Organizarea vaccinării personalului împotriva infectării cu virusul hepatitei „B” (HBV). Lista concretă a personalului medical și rezidenților care necesită a fi vaccinați se stabilește prin ordinul angajatorului, conform prevederilor și în limita resurselor alocate de către Ministerul Sănătății.

97. Angajatorul în comun cu comitetul sindical se obligă să realizeze următoarele măsuri de prevenire și protecție a salariaților la locul de muncă privind bolile transmisibile și non-transmisibile:

- a) consolidarea capacităților profesionale a salariaților pentru a atenua contaminarea personalului cu aceste maladii la locul de muncă;
- b) desfășurarea instruirii profesionale la nivel de Unitate cu studierea ghidurilor, protocoalelor și standardelor elaborate de Organizația Internațională a Muncii, Organizația Mondială a Sănătății și Ministerul de resort;
- c) Testarea și vaccinarea salariaților la locul de muncă;
- d) Accesul salariaților la servicii de consiliere la locul de muncă;
- e) Protejarea de orice formă de discriminare a angajaților infectați sau afectați de aceste maladii.

CAPITOLUL IX

PARTENERIATUL SOCIAL ÎN RAMURA OCROTIRII SĂNĂTĂȚII

98. Părțile recunosc că parteneriatul social în sfera muncii este un instrument al dialogului social în reglementarea raporturilor de muncă și menținerea păcii sociale, având drept scop de a determina și realiza drepturile și interesele sociale și economice ale părților.

99. Părțile semnatare a prezentului Contract se obligă să asigure participarea reprezentanților salariaților instituției la toate nivelurile cu drept de vot la lucrările:

- a) Consiliilor medicale și alte comisii ale IMSP AMT Ciocana;
- b) Consiliilor de administrare al instituției.

100. Administrația Unității se obligă:

100.1 La solicitare, să prezinte informații, date statistice anuale privind ramura sănătății, asigurările obligatorii de sănătate, contractarea serviciilor medicale cu instituțiile medico-sanitare publice, alte documente ce vizează dezvoltarea, modernizarea și finanțarea în cadrul Unității.

100.2. Să nu împiedice participarea reprezentanților Comitetului Sindical la activitatea comisiilor de contractare a serviciilor medicale și soluționare a litigiilor dintre părți.

100.3. Să elaboreze Devizul de venituri și cheltuieli al Unității și Oferta de servicii pentru negocierea contractului de acordare a asistenței medicale populației. Ulterior, Administrația Unității se obligă să negocieze cu Compania Națională de Asigurări în Medicină contractul de acordare a asistenței medicale populației.

101. Administrația Unității, în comun cu comitetul sindical, se obligă:

101.1. Să elaboreze regulamentul propriu „Pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” și să asigure realizarea prevederilor acestuia (Anexa nr. 13.).

101.2. Să informeze, anual, (în primul trimestru) părțile semnatare a prezentului Contract despre realizarea Regulamentului propriu privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator –salariați” la nivel de Unitate (Anexa nr. 13).

101.3. Să asigure participarea reprezentanților salariaților la lucrările comisiilor permanente de tarificare ale angajaților Unității, precum și altor comisii unde se examinează probleme care vizează interesele salariaților.

CAPITOLUL X
REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE-
REPREZENTANȚII AI SALARIAȚILOR

102. Angajatorul recunoaște și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația în vigoare, să contribuie la realizarea hotărârilor organelor sindicale de toate nivelurile. Să se abțină de la orice acțiuni de limitare a dreptului salariaților la libera asociere și aderare la sindicat, de a îi obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, de a influența la dizolvarea sindicatului sau alte acțiuni ilegale.

103. Angajatorul este obligat:

103.1. Să asigure condiții de activitate comitetului sindical în corespundere cu Legea Sindicatelor și Codul muncii, mijloacele financiare destinate în aceste scopuri fiind negociate și incluse în contractul colectiv de muncă.

Să asigure reprezentanților sindicatelor dreptul de a vizita colectivele de muncă unde lucrează membri de sindicat, să prezinte informațiile solicitate în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor în modul stabilit, cu condiția preavizării prealabile despre programarea vizitei.

103.2. Să respecte garanțiile pentru salariații aleși în organele sindicale, să le acorde persoanelor alese neeliberate din activitatea de producție 4 ore pe parcursul săptămânii, fragmentat: luni orele 15.00-17.00, joi orele 8.00-10.00, cu menținerea salariului, pentru realizarea obligațiilor sindicale.

103.3. Să mențină salariul mediu lunar membrilor organelor sindicale electivă și reprezentanților acestora pe perioada: instruirii sindicale; în timpul participării lor ca delegați la congrese, conferințe, convocate de sindicat; la lucrările plenarelor și ședințelor organelor sindicale; la lucrările organizațiilor sindicale internaționale la care sindicatul este afiliat, la acțiunile organizate de partenerii sociali; deplasărilor pentru schimb de experiență.

103.4. Să elibereze formatorii sindicali de la locul de muncă de bază, cu menținerea salariului mediu lunar, pe perioada participării sau desfășurării seminarelor sindicale educaționale.

Să prevadă în Devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților, în conformitate cu prevederile art. 35 (5) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000. Utilizarea surselor în cauză se efectuează în baza deciziei comune a administrației Unității și comitetul sindical conform Regulamentului cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15 % (Anexa nr. 12)

103.5. Să respecte drepturile profesionale, social-economice, de muncă și libertățile salariaților-membri de sindicat.

103.6. Să efectueze în modul stabilit (prin virament) încasarea cotizațiilor sindicale lunare și să le transfere la conturile bancare ale organelor sindicale corespunzătoare.

103.7. Să prezinte informații organului sindical pentru completarea rapoartelor anuale, financiare și statistice.

103.8. Să permită reprezentanților comitetului sindical (organizatorului sindical) să participe la lucrările organizate de angajator la care vor fi examinate probleme care vizează activitatea Unității și interesele salariaților.

103.9. Să respecte drepturile organului sindical privind:

a) elaborarea și înaintarea propunerilor la proiectele actelor normative și legislative ce vizează interesele de muncă, social-economice și profesionale ale salariaților;

b) reprezentarea intereselor salariaților în organele de stat și patronale, respectând principiile parteneriatului social;

c) contribuirea la respectarea obligațiilor de serviciu de către salariați, disciplina și calitatea muncii;

d) stimularea salariaților implicați în organizarea activității sindicale și cu reținerile cotizațiilor sindicale;

e) formarea și promovarea imaginii Unității și salariaților încadrați în sistemul de sănătate;

f) controlul respectării actelor normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizare, securitatea și sănătatea în muncă, precum și respectarea convenției colective, contractului colectiv și individual de muncă;

g) participarea la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de boli profesionale;

h) depistarea încălcărilor legislației muncii și înlăturarea abaterilor constatate;

i) distribuirea biletelor de tratament sanatorial și odihnă pentru copii salariaților în raport direct cu numărul salariaților din Unități și volumul surselor alocate în acest scop;

j) organizarea activităților sportive și culturale pentru salariați;

k) contribuirea la aplanarea conflictelor colective și litigiilor individuale de muncă în corespundere cu legislația în vigoare, în scopul preîntâmpinării grevelor și a altor acțiuni de protest;

l) prezentarea Consiliului Municipal Chișinău al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova a rapoartelor: anual, financiar și statistic, și informarea membrilor sindicatului despre activitatea desfășurată întru reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor lor legitime;

- m) acordarea organelor sindicale și membrilor de sindicat a consultațiilor gratuite și ajutor în soluționarea legitimă a problemelor apărute;
- n) reprezentarea, în caz de necesitate, a intereselor membrilor de sindicat în instanțele de judecată;
- o) organizarea activității de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii;
- p) participarea la atestarea și tarifarea salariaților;
- q) participarea la lucrările organelor colegiale, înaintarea propunerilor ce țin de dezvoltarea și reformarea sistemului sănătății, respectarea drepturilor salariaților și alte probleme ale organizațiilor sindicale și membrilor de sindicat;
- r) participarea la examinarea și monitorizarea condițiilor de muncă, la elaborarea propunerilor pentru înlăturarea abaterilor constatate și îmbunătățirea condițiilor în domeniul securității și sănătății muncii;
- s) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;
- t) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;
- u) îndeplinirea și altor obligațiuni ce țin de respectarea legislației în vigoare a Republicii Moldova și Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

104. Persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar și/sau transferate la altă muncă fără acordul organelor sindicale ai căror membri sunt.

105. Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționați disciplinar fără acordul organului sindical ierarhic superior.

106. La concedierea conducătorilor organizației sindicale primare și persoanelor alese în organele sindicale, neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil acordul organului sindical.

107. Salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electrice în organele sindicale și eliberați de la locul de muncă de bază, 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.

108. 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 (iar în cazul lichidării ei – succesorul de drept) plătește persoanelor alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă, o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

109. Salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale unității beneficiază de aceleași drepturi și înleniri ca și ceilalți salariați ai unității respective.

110. Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost sau nu eliberați de la munca de bază, nu se admite timp 1 an după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a Unității sau de comitere de către salariat a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii.

111. Activităților liderilor sindicali care își îndeplinesc obligațiile orientate spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale angajaților membri de sindicat, nu pot servi pentru angajator drept temei de

concedierea acestora ori de aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă.

112. Liderii sindicali beneficiază de dreptul de acces la justiție pentru a-și apăra drepturile în eventualitatea unor abuzuri care au stat la originea concedierii lor, iar la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să demonstreze legalitatea și să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului.

CAPITOLUL XI

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

113. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă, părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile prezentului Contract.

114. Conflictelor colective de muncă vor fi soluționate conform prevederilor Codului muncii și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor.

115. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest se va desfășura conform Codului muncii al Republicii Moldova, Legii cu privire la întruniri și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor (Anexa nr. 10).

CAPITOLUL XII

HÂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

116. Părțile recunosc că relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principiul bunei credințe, ceea ce înseamnă că toate activitățile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului bunei funcționări a Unității. În nici un caz acțiunile conducătorului nu trebuie să vizeze personalitatea sau integritatea morală și profesională a salariatului.

117. Orice fenomen care duce la distrugerea psihică a lucrătorului nu trebuie să fie tolerat în colectivele de muncă.

118. Părțile confirmă că hărțuirea este una dintre cele mai dure manifestări agresive care pot să aibă loc la locul de muncă. Hărțuirea nu poate fi utilizată de angajator pentru concedierea salariaților incomozi.

119. Părțile percep hărțuirea, inclusiv sexuală, ca atentate severe la principiile fundamentale ale libertății și integrității omului.

120. Hărțuirea la locul de muncă, inclusiv sexuală, reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale, vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sau orice altă conduită cu conotații care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

121. Pentru a combate fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, angajatorul se obliga:

a) să ia toate măsurile pentru respectarea demnității în muncă, integritatea morală și profesională a salariaților;

b) să evalueze riscurile care generează hărțuirea la locul de muncă și să întreprindă acțiuni, în comun cu organizația sindicală, reprezentantă a salariaților, pentru a contracara fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, la locul de muncă;

c) să informeze toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile în cazul încălcării acestora;

d) să asigure confidențialitatea cazurilor de hărțuire sexuală, la cererea persoanei hărțuite;

e) să prevină violența fizică și verbală față de salariați din partea pacienților, rudelor acestora și a terților.

CAPITOLUL XIII DISPOZIȚII FINALE

122. Prevederile prezentului Contract sunt considerate de drept minime și obligatorii pentru aplicare în toate subdiviziunile instituției medicale.

123. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei și modului de finanțare pentru Unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului Contract.

124. Părțile se obligă să examineze realizarea prevederilor prezentului Contract la ședința comună anuală a organelor sale de conducere, informând salariații despre îndeplinirea lui.

125. Părțile sunt în drept, pe parcursul valabilității Contractului, să propună modificări și completări.

126. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract atrage răspunderea conform legii.

127. Prezentului Contract, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data semnării de către părți și este valabil până la încheierea unui nou Contract sau prelungirea valabilității acestuia.

128. În scopul realizării obiectivelor negociate în Contract, pe perioada acțiunii acestuia, Comitetul Sindical al IMSP AMT Ciocana își rezervă dreptul de a apela la organele sindicale municipale, naționale de ramură și internaționale, solicitând sprijin și solidarizare în acțiuni, inclusiv susținere morală și materială.

129. Anexele fac parte integrantă din prezentul Contract.

130. Controlul asupra îndeplinirii prevederilor prezentului Contract se pune în seama Comisiei pentru consultări și negocieri colective formată de Părți pe bază de paritate.