

ADMINISTRAȚIA
IMSP SCM „SFÎNTA TREIME”

COMITETUL SINDICAL
IMSP SCM „SFÎNTA TREIME”

CONTRACT
colectiv de muncă IMSPSCM „Sfînta Treime”
pe anii 2016 -2020.

Aprobat la ședința comisiei pentru dialog social ”angajator-
salariați” a IMSPSCM „Sfînta Treime”

din „2” iunie 2016

Proces verbal nr. 4

din „2” iunie 2016

Remis la ITM Chișinău

Sub nr. 142 din 10.06 2016



CHIȘINĂU – 2016

ADMINISTRAȚIA

IMSP SCM „SFÎNTA TREIME”

Nr. 4 din 2 iunie 2016

COMITETUL SINDICAL

al IMSP SCM „SFÎNTA TREIME”

Nr. 4 din 2 iunie 2016

HOTĂRÎRE

Cu privire la Contractul colectiv de muncă (nivel de unitate) pe anii 2016-2020

încheiat între Administrația și Comitetul sindical al IMSP SCM „Sf. Treime”

În temeiul Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 18 martie 2003 și modificările din 15.12.2015, în scopul promovării politicii de dezvoltare și reformare a ocrotirii sănătății în Republica Moldova, garantării drepturilor de muncă, social-economice și profesionale ale salariaților, asigurării drepturilor și garanțiilor sindicatului reprezentant al salariaților, Administrația și Comitetul sindical al IMSP SCM „Sf. Treime” **HOTĂRĂSC:**

1. Să încheie Contractul colectiv de muncă (nivel de unitate) pe anii 2016 -2020 Între Administrație și Comitetul sindical reprezentat al salariaților. (se anexează)
2. Se stabilește că Contractul colectiv de muncă (nivel de unitate) constituie baza legislativă în scopul realizării măsurilor coordonate ce țin de dezvoltarea și perfecționarea Unității, apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale minime pentru salariații din Unitate.
3. Administrația și Comitetul sindical al IMSP SCM „Sf. Treime” vor examina anual în ședință comună realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.
4. Controlul asupra îndeplinirii Contractului colectiv de muncă și examinarea litigiilor apărute pe parcursul realizării lui va fi efectuată de Comisia pentru Dialog Social.



PROCES VERBAL 7
al ședinței Comisiei pentru Dialog Social “Angajator-Angajat” a
IMSP SCM “Sfînta Treime” din 02.06.2016

ORDINEA DE ZI:

1. Cu privire la proiectul Contractului Colectiv de Muncă (nivel de unitate).

Au participat:

din administrația
IMPS SCM “Sfînta Treime”

din Comitetul sindical
al IMSP SCM “Sfînta Treime”

Oleg Crudu - director,
Gheorghe Străjescu – vicedirector,
Valeriu Stoicev – șef s. resurse umane,
Elena Toma – economist șef,

Ion Garaz – juristconsul – a lipsit.

Lilia Cirița – președinte a CS,
Victor Bobu – membru a CS,
Sergiu Zota – membru a CS,
Anatol Caisîn – specialist securitate și sănătate în muncă.
Ludmila Surățel – membru CS – a lipsit.

A fost examinat : proiectul Contractului Colectiv de Muncă (nivel de unitate), care urmează a fi încheiat între Administrație și Comitetul Sindical a IMSP SCM pe anii 2016-2020 negociat de Comisia pentru Dialog Social “Angajator-Angajat”.

S-a hotărît: se acceptă proiectul și se încheie Contractul Colectiv de Muncă (nivel de unitate) între Administrația și Comitetul Sindical al IMSP SCM “Sfînta Treime” pe anii 2016-2020.

Semnăturile:

Oleg Crudu

Gheorghe Străjescu

Valeriu Stoicev

Elena Toma

Lilia Chirița

Victor Bobu

Sergiu Zota

Anatol Caisîn

C O N T R A C T

Colectiv de muncă, încheiat între administrația IMSP SCM „Sfânta Treime” și Comitetul sindical al IMSP SCM ”Sfânta Treime”

Administrația al IMSP SCM „Sfânta Treime” și Comitetul sindical al IMSPSCM „Sfânta Treime” denumite în continuare Părți, în scopul apărării garanțiilor salariaților IMPS CSM ”Sfânta Treime” (în continuare Unitate) stabilite de legislație și prezentul Contract colectiv de muncă asigurarea garanțiilor sociale, economice și profesionale, colective și individuale minime pentru salariații din Unitate, au încheiat prezentul contract colectiv de muncă (nivel de unitate) pe anii 2016-2020, convenind la următoarele:

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract colectiv de muncă (în continuare Contract) este încheiat în rezultatul negocierilor purtate în cadrul Comisiei de dialog social ”angajator-salariați” a unității în baza prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003 cu modificări și completări la data de 02.06.2006; 30.05.2008; 31.12.2008; 26.04.2010;10.03.2015;18.12.2015 Legii Republicii Moldova „Privind contractul colectiv de muncă” nr. 1303-XII din 25 februarie 1993, Legii Sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, Convenției O.I.M. nr.98 din 01.07.1949 „Privind aplicarea principiilor de drept de organizare și negociere colectivă”, Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2014-2017, Convenția Colectivă (nivel de municipiu) pe anii 2016-2020 și altor acte normative și legislative naționale și internaționale la care Republica Moldova este parte.

2. Contractul este convenția dintre Administrație și Comitetului sindical, prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de legislație, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte garanții, drepturi și obligațiuni ce decurg din raporturile de muncă.

3. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin, că sînt egale și libere în negocierea Contractului și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Părțile se angajază să-și îndeplinească cu strictețe obligațiunile asumate. În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract, fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 7 zile lucrătoare, convocarea **Comisiei pentru Dialog Social** în vederea prevenirii, medierii și soluționării litigiilor apărute.

4. Dacă în perioada acțiunii Contractului una dintre părți consideră necesar să se facă precizări sau completări asupra unor prevederi ale acesteia, acest fapt este comunicat în scris celeilalte părți. Negocierile respective încep nu mai târziu de 7 zile calendaristice din momentul comunicării. În perioada de la depunerea cererii și negocierii părțile se obligă să execute prevederile Contractului.

5. Părțile au dreptul să stabilească înlesniri sociale și de muncă mai avantajoase, în conformitate cu actele normative în vigoare, din contul propriilor mijloace.

6. Modificările negociate și introduse în Contract se realizează de la data semnării protocolului respectiv.

7. Încheierea sau suspendarea Contractului se efectuează în conformitate cu Legislația în vigoare.

8. Sub incidența Contractului încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective să elaboreze și să încheie Contractul în numele lor (CM, art.33p7).

9. Comitetul sindical apără și promovează interesele de muncă, profesionale, economice, sociale și culturale ale membrilor de sindicat și reprezintă interesele lor în relațiile cu administrația, în conformitate cu legea, prin intermediul reprezentanților săi în comisia de dialog social a unității

10. Contractul nu poate conține clauze care ar înrăutăți drepturile salariaților prevăzute de Legislația în vigoare a Republicii Moldova și Convenția Colectivă de muncă (nivel de ramură).

11. Părțile se obligă ca, în perioada de executare a Contractului să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative, ale căror adoptare ar duce la diminuarea drepturilor ce decurg din Contractul actual.

12. În conformitate cu Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 164 din 22.08.1991 administrația garantează organizației sindicale dreptul de a acționa pe teritoriul instituției, unde lucrează membrii acesteia, în scopul realizării sarcinilor sale statutare.

13. Încăzurile realizării prevederilor prezentului Contract, conform normelor negociate, Comitetul sindical se va abține de la organizarea și desfășurarea acțiunilor de protest în cadrul Unității.

14. Comitetul sindical se obligă să întreprindă acțiuni necesare pentru asigurarea și apărarea drepturilor și libertăților salariaților în conformitate cu Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii, Convențiile ratificate ale O.I.M., Declarația Universală a drepturilor omului din 10.12.1949 și alte acte normative.

15. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre existența contractului colectiv de muncă și conținutul acestuia.

16. În perioada valabilității prezentului Contract colectiv de muncă nu se admite reducerea în masă a salariaților. Se consideră concediere în masă cazurile de disponibilizare anuală a mai mult de 10 la sută din numărul de salariați (dacă unitatea are mai mult de 400 salariați).

17. Contractul se încheie pe o perioadă de 4 ani (2016-2020). Cu cel puțin două luni înainte de expirarea termenului Contractului, Părțile contractuante vor conveni asupra prelungirii valabilității, completării sau renegocierii clauzelor lui.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

18. Încadrarea în muncă se va realiza prin încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin în conformitate cu Codul muncii.

19. 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.

20. Contractul individual de muncă se încheie de către angajator și salariat, de regulă pe o normă, conform Modelului (Anexa 1) aprobat prin Convenția colectivă (nivel național) din 14.01.2014 și prevederile art. 49 (1) al Codului muncii. Contractul poate conține și alte prevederi negociate de părți decât cele prevăzute în model.

21. Contractul individual de muncă nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislația în vigoare, convențiile colective de ramură și teritoriale și prezentul contract colectiv de muncă.

22. 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 pentru executarea unor lucrări cu caracter temporar, în cazurile enumerate de art. 55 al Codului muncii.

23. Contractul individual de muncă poate fi modificat la acordul părților conform art. 68 din Codul muncii.

24. Concedierea este desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se efectuează în conformitate cu prevederile art. 86-88, 183, 184 ale Codului Muncii. În conformitate cu art. 16 aliniatul 4 al Legii sindicatelor, în cazurile desfacerii contractului individual de muncă cu un membru de sindicat, angajatorul este obligat de a cere acordul de la comitetul sindical respectiv, indicând motivele de fapt și de drept ale acestuia. Comitetul sindical urmează să prezinte acordul sau dezacordul motivat în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării.

25. 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.

26. 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 în scris salariatului.

27. **Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68 (CM), precum și angajarea prin transferare la o muncă**

permanentă în altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părților.

Angajatorul garantează:

- a) asigurarea, în caz de reducere a numărului sau a 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 reglementată de art. 184 al Codului muncii cel puțin a unei zile libere pe săptămână, 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 vârstă de până la 3 ani și cele care îngrijesc copii în vârstă până la 6 ani;

28. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern al unității și conținutul acestora, contra semnătură.

29. În cazul angajării prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

30. Despre schimbarea esențială a condițiilor de muncă, angajatorul este obligat să pună la curent salariatul cu cel puțin două luni înainte, purtând negocieri comune. În caz de litigii chestiunea se rezolvă conform prevederilor legislației în vigoare.

31. În cazul când salariatul este membru de sindicat, contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului doar cu acordul în scris a organului sindical respectiv.

32. La încheierea contractelor individuale de muncă, angajatorul în limitele competenței lui, poate stabili salariatului, din mijloacele proprii, înlesniri de muncă, sociale și de trai suplimentare în conformitate cu legislația în vigoare și prezentul Contract

33. La dimisionarea persoanelor în legătură cu atingerea vârstei de pensie, angajatorul acordă acestuia o indemnizație unică în mărime de un salariu mediu lunar.

Reieșind din posibilitățile financiare ale Unității, prin Contractul colectiv de muncă, poate fi stabilită o indemnizație unică mai mare.

CAPITOLUL III **UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ**

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

35. Părțile în limitele competenței lor:

- exercită controlul utilizării forței de muncă în conformitate cu legislația;
- 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;
- 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;
- 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.

36. Angajatorul va planifica în devizul de venituri și cheltuieli surse financiare nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare pentru perfecționarea cadrelor medicale.

37. Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept va fi realizat prin încheierea, în formă scrisă a unor contracte de formare profesională (art.215,216 alin.(3) și (4), adiționale la contractual individual de muncă (anexa 13). Salariatul va beneficia de instruire profesională în specialitatea respectivă, contra obligației de a activa în cadrul instituției în decurs de 2 (doi) ani de la formarea profesională respectivă. Conform contractului de formare profesională, angajatorului îi revin obligațiile să achite plata pentru formare profesională convenită în comun cu reprezentanții salariaților, să mențină pe toată durata formării profesionale locul de muncă(funcția) salariatului, să asigure participarea salariatului la cursuri, efectuând în acest sens toate măsurile organizatorice necesare, iar salariatului îi revin obligațiile să urmeze cursul de formare profesională prevăzut de acest contract și să îndeplinească conștiincios toate sarcinile în cadrul cursului, în vederea obținerii calificării corespunzătoare; să activeze conform profesiei, specialității, calificării obținute în urma cursului de formare profesională în decurs de 2 (doi) ani. În cazul demisionării (art.85) sau concedierii conform art.86(1), lit. g, r) din Codul muncii înainte de expirarea termenului prevăzut în p.2.1 a prezentului contract, să restituie angajatorului suma cheltuită de către acesta în legătură cu formarea lui profesională.

38. Administrația în comun cu Comitetul sindical vor întreprinde măsuri privind: necesitatea de instruire a cadrelor, planurile de plasare a lor în câmpul muncii, efectuează lucrul necesar privind reciclarea și perfecționarea cadrelor, combaterea șomajului.

39. Administrația în comun cu comitetul sindical vor elabora și înainta către organele oficiale propuneri privind îmbunătățirea protecției profesionale, economice, sociale și juridice a salariaților.

40. Angajatorul garantează respectarea legislației în vigoare și realizarea actelor normative vizînd măsurile suplimentare orientate spre îmbunătățirea condițiilor de muncă ale femeilor și minorilor.

41. Angajatorul garantează respectarea legislației în vigoare și realizarea actelor normative vizînd măsurile suplimentare orientate spre îmbunătățirea protecției profesionale, economice, sociale și juridice a salariaților.

42. În vederea implementării în cadrul Unității a prevederilor Legii nr.133 din 08.07.2012 privind protecția datelor cu caracter personal, Legii contabilității nr.113 din 27.04.2007 și a Cerințelor față de asigurarea securității datelor cu caracter personal la prelucrarea acestora în cadrul sistemelor informaționale de date cu caracter personal, aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr.1123 din 14.12.2010, precum și întru respectarea prevederilor art.91-94 ale Codului Muncii , partenerii sociali se vor conduce de Regulamentul privind prelucrarea informațiilor ce conțin date cu caracter personal în serviciul Resurse umane, conform anexei nr.14 a prezentului Contract.

43. Nu se admite concedierea la inițiativa angajatorului a femeilor gravide, care au copii sub vîrsta de pînă la 3 ani sau copii invalizi sub vîrstă de 16 ani, precum și a mamelor singure, văduvelor, care educă copii pînă la 14 ani, cu excepția cazurilor de lichidare a instituției sau concedierea după expirarea contractului individual de muncă.

44. Femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 14 ani (copii invalizi pînă la 16 ani) nu pot fi folosite la muncă suplimentară sau trimise în deplasare fără consimțămîntul lor dat în scris.

45. Administrația în comun cu organul sindical respectiv, se obligă să asigure:

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

46. Atestarea salariaților în conformitate cu regulamentele respective. Regulamentul privind modul de atestare a personalului din Unitate se anexează (Anexa nr. 2).

47. Angajatorul garantează:

- a. Menținerea locului de muncă (a funcției) și salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare în interes de serviciu (instruire continuă, reciclare conform îndreptării, acordare a ajutorului practic, lichidare a urmărilor calamităților naturale, epidemiilor, conflicte militare, acte teroriste, accidente cu urmări grave pentru populație etc).
- b. Acordarea înlesnirilor pentru salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile în instituțiile de învățămînt pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile.
- c. Plasarea specialistilor în câmpul muncii pe bază de contract și în cazurile prevăzute prin concurs.

- d. Atestarea salariilor în conformitate cu regulamentele respective. Regulamentul privind modul de atestare a personalului din Unitate se anexează (Anexa nr. 2).
- e. 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 2 ani de la finisarea studiilor în instituția dată. În cazul întreruperii contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, el este obligat să restituie angajatorului cheltuielile efectuate pentru studii de specializare primară, studii universitare și postuniversitare, studii medii speciale.

CAPITOLUL IV

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE ANGAJATORULUI ȘI SALARIATULUI

48. Drepturile și obligațiile angajatorului:

1. Angajatorul garantează:

- a. Respectarea și îndeplinirea legislației în vigoare, clauzelor convențiilor colective, a contractelor colectiv și individuale de muncă.
- b. Asigurarea pentru salariați a condițiilor corespunzătoare de muncă, punându-li-se la dispoziție, potrivit specificului muncii, necesarul pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.
- c. Remunerarea echitabilă și la timp a muncii prestate de salariat în raport cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, nivelul de pregătire profesională.
- d. Asigurarea condițiilor securității și sănătății muncii, respectarea normelor sanitaro-igienice.
- e. Asigurarea perfecționării profesionale, reciclării și atestării cadrelor medicale.
- f. Asigurarea finanțării programelor de reciclare a cadrelor, securitatea și sănătatea muncii, altor măsuri prevăzute de actualul contract.
- g. Informarea la timp a salariaților despre apariția unor nereguli, dificultăți sau lacune în desfășurarea activității de natură să producă orice tip de prejudicii.
- h. Până a demara reorganizarea Unității, comitetul sindical și salariații instituției urmează să fie înștiințați în scris despre respectiva reorganizare cu 2 luni înainte de producerea în fapt a reorganizării.
- i. Gestionarea întemeiată și transparent a surselor 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.
- j. Prezentarea, la cererea organului sindical, a informației despre utilizarea surselor financiare și bunurilor materiale.
- k. Până a înceta contractual individual de muncă încheiat cu conducătorul Unității, în temeiul art.86 lit.-c)-h)-k)-o)-p) ale Codului Muncii, colectivul de muncă, comitetul sindical al unității urmează să fie preavizată în scris de către angajator (organul de conducere abilitat cu acest drept) cu șase luni înainte de emiterea ordinului de încetare a contractului individual de muncă, cu propunerea unei alte funcții în Unitate, conform art.55 lit.f) Codul Muncii.
- l. Manifestarea onestității și obiectivității în relațiile cu salariații Unității din partea tuturor membrilor aparatului de administrare. Respectarea principiului de demnitate în muncă.
- m. Respectarea legislației la angajarea și concedierea salariaților, familiarizarea personalului cu atribuțiile de serviciu, normele de muncă stabilite.
- n. Aprobarea în modul stabilit a statelor de personal ale Unității, consultând în prealabil comitetul sindical.
- o. Întreprinderea, împreună cu organul sindical, a măsurilor de prevenire a litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă.
- p. Cererea de la salariați a îndeplinirii obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile materiale ale Unității.
- q. Emiterea actelor normative la nivel de Unitate care nu pot conține caluze ce ar înrăutăți situația salariaților.

- r. Aplicarea sancțiunilor disciplinare față de salariați în modul stabilit de legislația în vigoare.
- s. Asigură salariații cu permisiuni nominale de acces la locul de muncă.
- t. Accesul la locul de muncă se efectuează numai în baza permisului nominal.

49. Drepturile și obligațiile salariatului:

Obligațiile:

- a. Cunoașterea și respectarea cu strictețe a Regulamentului intern al Unității, a prevederilor convențiilor colective, contractului colectiv și individual de muncă, a ordinelor și dispozițiilor angajatorului.
- b. Îndeplinirea normelor de muncă stabilite, folosirea eficientă a timpului de muncă pentru exercitarea întocmai și la timp a sarcinilor ce le revin.
- c. Respectarea și aplicarea standardelor medicale, a normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu.
- d. Cunoașterea parametrilor de funcționare a tehnicii în condiții de deplină siguranță.
- e. Cunoașterea și respectarea întocmai a normelor securității și sănătății în muncă, a securității anti-incendiară.
- f. Manifestarea unei atitudini gospodărești față de patrimoniul Unității.
- g. Păstrarea cu strictețe a secretelor medicale, datelor cu caracter personal și confidențial conform legislației în vigoare și clauzei de confidențialitate inserată în Contractul individual de muncă (anexa 1).
- h. Manifestarea onestității și a obiectivității în activitatea profesională.

Drepturile:

- i. **Salariatul are dreptul la asigurarea protecției datelor sale personale, care se păstrează la angajator.**
- j. Obținerea consultației și ajutorului din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă.
- k. Remunerare echitabilă în conformitate cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și nivelul de pregătire profesională.
- l. Premiere și/sau ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și regulamentul respectiv al unității (Anexa nr. 3).
- m. Beneficierea de echipamente și materiale de protecție, precum și alimentație specială de protecție, conform funcțiilor și normelor stabilite de contractul colectiv sau individual de muncă și normelor în vigoare. (Anexa 5 și 6)
- n. Participarea la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante, inclusiv cele de conducere, cunoașterea rezultatelor atestărilor și concursurilor.
- o. Participarea, prin reprezentanții săi aleși, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității, la negocierile colective, soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.
- p. Accesul la informația privind activitatea unității.
- q. Perfecționarea profesională este obligatorie.
- r. La efectuarea examenului de diagnostic și tratament fără rând pentru lucrătorii medicali în instituțiile medicale din sistemul sănătății.

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ, DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

Timpul de muncă

- 50. În Unitate se stabilește durata timpului de muncă de 40 ore pe săptămână sau 8 ore pe zi.
- 51. Programul zilnic de muncă al angajaților se stabilește prin Regulamentul intern al Unității (Anexa 4) și Contractului individual de muncă
- 52. 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 vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin HG nr.1223 din 09.11.2004 (Anexa 7) și Regulamentul intern al Unității (Anexa 4). Modificarea

duratei timpului de muncă se permite doar în cazuri excepționale, prin negocieri cu salariatul și acordul scris al acestuia.

53. Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 35 ore pe săptămână angajatorul va aplica săptămâna de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 7 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminică. În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia și ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite în convenția colectivă de muncă (nivel național), în Regulamentul intern al Unității și art. 109 pct. 2 al Codului muncii.

54. Ținând cont de specificul muncii, la acordul în scris încheiat între angajator și salariat, se permite aplicarea și altor durate a săptămânii de lucru cum urmează:

- a. săptămâna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus;
- b. săptămâna de lucru de 4 zile cu trei zile de repaus.

55. Unitatea este menită să acorde populației asistență medicală de urgență, spitalicească - și are un regim flexibil a timpului de muncă.

56. Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminică, cu excepția angajaților care activează în Unitățile medico-sanitare cu regim flexibil al timpului de muncă. Acestor angajați zilele de repaus li se acordă conform Programului de activitate al Unității, stabilit de administrație, de comun acord cu comitetul sindical în timpul săptămânii următoare.

57. În Unitate repartizarea timpului de muncă în cadrul zilelor săptămânii se face în dependență de necesitatea acordării asistenței populației. Iar durata săptămânală a timpului de muncă nu poate depăși durata stabilită prin Nomenclatorul 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 a personalului medico-sanitar aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1223 din 9 noiembrie 2004. (Anexa 7).

58. La locurile de muncă unde, conform specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului cotidian de muncă se stabilește organizarea timpului de muncă pe schimburi. 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. În cazuri excepționale și de necesitate pentru organizarea mai eficientă a acordării asistenței medicale populației, durata schimbului, cu acordul în scris al salariatului, poate fi stabilită în mărime de 24 ore, conform Circularei MS din 18.08.2014.

59. Munca suplimentară, de regulă, nu se admite. Angajarea la muncă suplimentară poate fi dispusă numai în cazurile prevăzute de lege (se va ține cont de prevederile art. 104, 105, 106 din Codul muncii).

60. La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limită de 120 ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, cu acordul Comitetului sindical, munca suplimentară poate fi extinsă pînă la 240 ore într-un an calendaristic, cu acordul în scris al salariatului (art. 104 pct. 5 al CM).

61. Medicii și personalul medical cu studii medii, pot fi după necesitate, mobilizați la domiciliu, în vederea efectuării serviciilor de seară sau pe timp de noapte, în zilele de odihnă și de sărbători, indiferent de timpul intervenției, cu acordarea unei retribuiții în mărime de 50 la sută din salariul de funcție, calculat pe oră, pentru fiecare oră prestată la domiciliu, fără să li se acorde ceva sporuri pentru serviciile din zilele de sărbători și pe timp de noapte. În cazul în care lucrătorul medical este chemat în instituție pentru intervenție, timpul efectiv folosit pentru deplasare la instituție și acordarea asistenței medicale se plătește, luîndu-se în calcul salariul de funcție al lucrătorului medical. Aceste servicii se prestează suplimentar la normele lunare stabilite.

62. Munca forțată este interzisă. Prin muncă forțată se înțelege orice muncă sau serviciu impus salariatului sub amenințare sau fără acordul acestuia (art. 7 din Codul muncii). Încălcarea termenilor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia, se consideră muncă forțată.

63. Salariatul care prestează munca și îngrijește unul sau mai mulți copii pînă la vârsta de 3 ani, 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.

64. Angajatorul este obligat să numească prin ordin (dispoziție) salariați cu funcție de răspundere, care să efectueze evidența timpului de muncă real prestată (normală, noapte, suplimentară, zilele de repaus și sărbătoare 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.

65. În cazul în care prin hotărâre de guvern se instituie zile suplimentare de odihnă cu recuperarea acestor zile, salariații care se află în altă situație juridică (concediu de odihnă, concediu de studii, concediu medical) nu sunt obligați să recupereze zilele respective.

Timpul de odihnă

66. În cadrul programului zilnic de muncă, salariaților, al căror schimb depășește 6,5 ore (schimbul de 6,5, 7, 8, 9 și 12 ore) li se oferă o pauză pentru odihnă și alimentație nu mai mică de 30 minute, care nu se includ în timpul de muncă.

67. Personalului medical de gardă, care acordă asistența medicală de urgență, personalului cu regim flexibil al căror schimb nu permite părăsirea locului de muncă angajatorul este obligat să asigure condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă. Timpul pentru pauza de masă se include în timpul de muncă și se plătește reieșindu-se din salariul mediu. Lista categoriilor de salariați și subdiviziunilor Unității, care acordă asistență medicală de urgență este indicată în Regulamentul intern al Unității (anexsa 1 a regulamentului).

68. Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă zilnic. (CM art.107 al.2)

69. Munca prestată în zilele de repaus, prevăzută de Programul de activitate se compensează oferindu-i-se salariatului, în săptămâna următoare o altă zi de odihnă. Ziua concretă de odihnă se stabilește prin Programul de activitate al Unității, coordonat cu Comitetul sindical.

Acordarea concediilor

70. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații Unității. Renunțarea totală sau parțială la concediu din partea salariatului este nulă.

71. Salariaților din Unități li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare și un concediu de odihnă anual suplimentar plătit conform prevederilor 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. Concediile suplimentare plătite se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual.

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

- concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel, ca cel puțin o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;
- soții care lucrează la aceeași Unitate au dreptul la concediu în aceeași perioadă de timp;
- la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont de dorința salariatului și de necesitatea asigurării bunei funcționări a Unității.

73. 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.

74. Concediul anual de odihnă, pentru următorii ani de muncă, poate fi acordat salariatului în orice timp al anului, conform programului de acordare a concediilor anuale de odihnă.

75. 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.

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

77. Concediul anual de odihnă se acordă salariatului în baza unui ordin. Concediul anual de odihnă poate fi acordat integral sau fracționat în 2 părți (în baza unei cereri scrise), dintre care una nu poate fi mai mică de 14 zile calendaristice (CM art.115,p.5).

78. Îndemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de plecare în concediu.

79. Neacordarea concediului anual de odihnă timp de 2 ani consecutiv este interzisă. Nu se admite înlocuirea concediului anual de odihnă nefolosit prin compensare bănească. Această înlocuire se poate face numai în cazul de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă.

80. Rechemarea salariatului din concediu anual de odihnă plătit se face prin ordinul angajatorului, numai cu acordul în scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care cer prezența acestuia la serviciu.

În caz de rechemare, salariatul nu este obligat să restituie indemnizația pentru zilele nefolosite din concediu.

Plata muncii salariatului rechemat se efectuează în baze generale. Zilele nefolosite din concediu se acordă la încetarea situației respective sau la acordul părților, printr-un ordin al angajatorului, ele fiind fără menținerea salariului.

81. În temeiul aliniatului 5 al art. 121 al Codului Muncii, pentru salariații care în virtutea obligațiilor de serviciu activează și în afara orelor de program, se acordă un concediu suplimentar de odihnă plătit în mărime de până la 11 zile calendarice. Categoria de salariați la mărimea concretă a concediilor de odihnă anuale suplimentare plătite pentru intensitatea muncii se stabilește prin Contract (Anexa 7).

La prezentarea actelor respective, salariații din Unități beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motiv:

- căsătoria salariatului	- 3 zile
- nașterea sau înfierea copilului	- 1 zi
- căsătoria copiilor salariatului	- 1 zi
- decesul părinților, socrilor, soțului, soției, copiilor	- 3 zile
- decesul rudelor de gradul II	- 1 zi
- încorporarea salariatului, membrului familiei în armată	- 1 zi
- persoanelor care au copii în clasele I – II	- prima și ultima zi a anului școlar
- tatălui copilului nou născut în primele 56 zile de la naștere	- 3 zile

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

82. **Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariaților, cu consimțământul angajatorului le pot fi acordate concedii ne plătite pe termen de până la 120 zile.**

Perioada concediului ne plătit nu se include în:

- vechimea în muncă, dar nici nu o întrerupe;
- vechimea în muncă în specialitate;
- vechimea în muncă pentru acordarea concediului anual și suplimentar plătit;
- stagiul de cotizare conform legislației.

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

84. 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.

85. Perioada staționării Unității, subdiviziunii, sau a salariatului 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.

86. 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.

87. 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.

88. În caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

CAPITOLUL VI

ORGANIZAREA MUNCII ȘI SALARIZAREA

89. 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 salariul de bază.

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

91. 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.

92. 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.

93. Plata salariului salariaților este prioritară față de toate celelalte tipuri de plăți legate de interesele Unității.

94. Salariul se achită salariatului în zilele de lucru până la data de 30 a lunii curente.

În cazurile încălcării termenului stabilit din vina angajatorului, organul sindical va sesiza Inspekția muncii ori se va adresa în instanța de judecată.

95. La achitarea salariului, angajatorul este obligat, la cererea salariatului, 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.

96. Salariile tarifare (de funcție) ale salariaților vor fi modificate pe parcursul valabilității prezentului Contract, ca urmare a apariției unor modificări în legislația muncii cu respectarea prevederilor art. 140 al Codului muncii. În caz de necesitate vor fi inițiate negocieri privind majorarea lor.

97. În caz de reținere (din vina angajatorului) a salariatului, a îndemnizației de concediu, a plăților în caz de eliberare din serviciu sau a altor plăți cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 5 la sută din salariul neplătit în termen.

98. Pentru munca prestată pe timp de noapte se stabilește un adaos în mărime de 50 și 100 procente din salariul tarifar (de funcție) pe unitate de timp stabilit salariatului, conform Listei aprobate de Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Sindicatul „Sănătatea” (Anexa nr. 8).

99. Pentru munca prestată în condiții nocive salariaților li se plătește un supliment la salariul de bază în mărime fixă, reeșind din timpul lucrat în aceste condiții conform Listei-tip a ramurilor „Sănătate și protecție 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. 9), 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, în mărimile prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) nr. 1 din 3 februarie 2004 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”.

100. Munca prestată în zilele de repaus și sărbătoare nelucrătorese consideră și se compensează în conformitate cu art. 158 al Codului muncii.

101. 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 periclitează viața și sănătatea, salariatului i se păstrează salariul mediu.

102. 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 se anexează (anexa 10).

103. În perioada de reciclare a cadrelor din numărul salariaților permanenți ai Unității conform îndreptărilor de către angajator, remunerarea muncii se efectuează conform legislației în vigoare. (Hotărârea de Guvern nr. 10 din 05.01.2012).

Cumularea de profesii (funcții)

104. 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 normale a

timpului de muncă stabilite de prezentul contract) li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent, în conformitate cu art.156a Codului Muncii.

105. Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) 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 persoana (funcția) cumulată.

Plata sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) se efectuează fără restricții, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.

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

106. Munca prin cumul a conducătorilor se reglementează de către art.258 și 261 al Codului Muncii.

107. Perioada staționării Unității, subdiviziunii în cazul când nu s-a produs din vina salariaților se include în vechimea în muncă în specialitate pentru spor la salariu conform legislației muncii.

108. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical, vor aplica diferite forme de stimulare a muncii salariaților (premiere, ajutor material, adaosuri și sporuri la salariul de bază).

109. Modul și condițiile de acordare a plăților cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun cu comitetul sindical, prin Regulamentele corespunzătoare (Anexa nr. 3) "Regulament cu privire la mijloace speciale în cadrul IMSP SCM Sfânta Treime" (Anexa 11).

110. În scopul premiei și acordării ajutorului material vor fi utilizate mijloacele fondului de retribuire a muncii în mărimea fondului mediu de salarizare de cel puțin pentru o lună, calculat în baza tarifelor și salariilor de funcție, ținându-se cont de majorările, sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația, precum și cota economisită a fondului de salarizare (anexa nr.3), "Regulament despre premiere și acordare a ajutorului material personalului IMSP SCM Sfânta Treime".

111. Cu excepția conducătorilor, mărimea premiilor și ajutorului material acordat salariaților nu se limitează.

112. În cazurile organizării muncii pe schimburi, prin împărțirea zilei sau săptămânii de muncă în părți, ziua sau săptămâna de muncă incompletă, remunerarea muncii, acordarea sporurilor și suplimentelor la salariul de bază, premiilor, ajutorului material și alte plăți cu caracter stimulator se efectuează conform timpului efectiv lucrat.

113. Angajatorul garantează plata pentru clinică, în mărime de 10% din salariul tarifar, la toți salariații, în conformitate cu Hotărîrea Guvernului nr.42 din 12.10.2006.

114. 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 precedent timp de 1 lună calendaristică din ziua transferării cu modificarea prealabilă a contractului individual de muncă conform art. 68 din Codul muncii.

115. În mod prioritar și necondiționat, administrația Unității este obligată să planifice în devizul de venituri și cheltuieli, conform calculelor, surse financiare pentru acoperirea tuturor cheltuielilor ce țin de achitarea salariilor la timp.

116. Annual, înainte de înocmirea devizului de venituri și cheltuieli, de comun cu CS, de efectuat atestarea individuală și tarifierea angajaților din unitate conform Regulamentului "Privind evaluarea muncii și tarifierea angajaților din IMSP, aprobat de Ministerul Sănătății nr.03-01/13-3 din 01.01.2012 și Federația Sindicvală "Sănătatea" din Moldova nr.04/002 din 04.01.2012, respectînd cotele pentru remunerarea muncii, principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor de funcție, sporurilor și suplimentelor la salariul de bază.

117. De planificat, anual, în devizul de venituri și cheltuieli al Unității mijloace financiare în mărimea fondului de salarizare cel puțin pentru două luni în IMSP încadrate în asigurările obligatorii de sănătate, ținându-se cont de sporuri și suplimente la salariul de bază pentru acordarea ajutorului material salariaților, de regulă concomitent cu acordarea concediului de odihnă anual și acordarea premiilor pentru diferențierea plății muncii.

118. Premiarea și acordarea ajutorului material conducătorului se efectuează din mijloacele fondului de retribuire a muncii ale unității, prevăzute în devizul de venituri și cheltuieli numai în cazurile cînd au fost premiați și acordat ajutor material angajaților Unității pe care o conduce, conform regulamentului anexat la Convenția colectivă a muncii municipală.

CAPITOLUL VII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

119. Administrația Unității și Comitetului sindical se obligă să realizeze următoarele măsuri:
- a. Perfectarea sistemului de protecție a muncii în conformitate cu prevederile Codului muncii, Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, altor acte normative din domeniu.
 - b. Asigurarea organizării protecției muncii salariaților în cadrul ramurii sănătății. 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.
 - c. Elaborarea și adoptarea Programului de securitate și sănătate în muncă, prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.
 - d. Elaborarea și adoptarea Listei funcțiilor ce presupun activitate în condiții de risc sporit pentru asigurarea obligatorie în caz de accidente de muncă și boli profesionale.
 - e. Elaborarea și adoptarea instrucțiunilor-model de securitate și sănătate în muncă specifice locurilor de muncă, activităților și condițiilor concrete.
 - f. Examinarea factorilor care generează violență la locul de muncă și elaborarea măsurilor pentru înlăturarea ei. (În special în DMU, s.toxicologie).
 - g. Organizarea spartachiadelor anuale ale salariaților ramurii sănătății.
120. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:
- a. Asigurarea corespunderii unităților, clădirilor, altor construcții și locurilor de muncă normelor de securitate și sănătate în muncă și atestarea lor nu mai rar decât o dată la 5 ani, asigurând prevederea în Devizul de venituri și cheltuieli a surselor financiare necesare.
 - b. Organizarea serviciului pentru securitate și sănătate în muncă în unitate din personal pregătite la cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale.
 - c. Elaborarea și realizarea, în comun cu comitetul pentru securitate și sănătate în muncă, a unui Plan anual de măsuri de protecție a muncii. În acest scop va aloca surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare a Unității.
 - d. 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.
 - e. Acordarea gratuită salariaților a echipamentului de protecție individuală și de lucru, materialelor igienico-sanitare conform normativelor stabilite (anexa 5).
 - f. Acordarea gratuită a alimentației de protecție pentru salariații expuși la acțiunea factorilor nocivi, conform normativelor stabilite și aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale nr.122 din 28.08.2001 (MO nr.33-35 din 07.03.2002. (anexa 6). Crearea condițiilor pentru alimentația lucrătorilor unității.
 - g. Asigurarea depistării, cercetării, înregistrării și evidenței accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilirea circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, determinarea măsurilor de prevenire a lor, recuperării prejudiciilor accidentaților în modul și mărimile stabilite de actele normative și contractul colectiv de muncă.
Suplimentar la despăgubirea stabilită de lege, asigură plata indemnizației unice în cazul reducerii capacității de muncă sau decesului salariatului în rezultatul unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, conform prevederilor art. 18 din Legea securității și sănătății în muncă.
 - h. Asigură cu încăperi-anexe speciale la locul de muncă (vestiare, camere de duș, lavuare, încăperi pentru odihnă, alimentație, igienă personală a femeilor, etc.) în corespundere cu normativele stabilite și întreținerea lor în stare bună.

- i. Să organizeze vaccinarea personalului medical și rezidenților împotriva infectării cu virusul hepatitei B (HVB). Lista concretă a personalului medical și rezidenților care necesită a fi vaccinați se stabilește prin contractul colectiv de muncă al Unității.
- j. Organizarea asigurării individuale obligatorii a salariaților, ocupați în condiții de risc sporit împotriva accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, în conformitate cu prevederile Legii nr. 756 din 24.12.1999 „Asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale” cu completările și modificările ulterioare. Sumele de asigurare se vor stabili individual, de comun acord cu Comitetul sindical.
- k. Asigurarea informării, contra semnătură, fiecărui salariat despre riscurile la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și despre măsurile de securitate necesare.
Să amenajeze locuri 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.
- l. Asigurarea instruirii salariaților în materie de protecție a muncii, inclusiv instruirii împuterniciților pentru protecția muncii, nu mai rar decât o dată la 6 luni, alocând sursele necesare.
- m. 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.
- n. Analizarea trimestrială (anuală) a nivelului morbidității cu pierderea temporară a capacității de muncă și realizarea măsurilor eficiente pentru diminuarea ei.
- o. Realizarea măsurilor pentru contracararea violenței la locul de muncă (violența verbală, fizică, hărțuirea sexuală etc).
- p. Asigură dreptul preferențial salariaților care activează în instituțiile sanitare la examinarea medicală, spitalizare, inclusiv spitalizarea la locul de muncă, tratament, efectuarea investigațiilor, cât și acordarea diverselor servicii medicale, conform legislației în vigoare.
- q. Acoperirea parțială a cheltuielilor la tratarea salariaților din Unități, peste hotarele republicii, în caz de necesitate, folosind în acest scop resursele financiare de la serviciile contra plată și economia mijloacelor financiare (sursele extrabugetare).
- r. Să identifice și să evalueze riscurile ocupaționale și gradul de expunere a salariaților acestor riscuri pentru fiecare loc de muncă. Să întreprindă măsuri pentru înlăturarea riscurilor ocupaționale.
- s. În scopul prevenirii rănilor cu obiecte ascuțite, să asigure Unitățile cu seringi Retractable.
- t. Asigurarea tratamentului salariaților în instituțiile balneo-sanatoriale și odihnei copiilor în limita mijloacelor preconizate pentru aceste scopuri.
- u. Organizarea în comun cu comitetul sindical a activității sportive și culturale.
- 121. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical se obligă să realizeze următoarele măsuri privind serviciile de sănătate la impactul ci HIV/SIDA:
 - a. Să sensibilizeze și să consolideze capacitatea profesională și personală în rândul lucrătorilor medicali, pentru a atenua impactul HIV/SIDA la locul de muncă.
 - b. În acest scop, periodic, la cursurile de instruire profesională nivel de Unitate, să studieze Ghidul comun cu privire la serviciile de sănătate și HIV/SIDA, elaborat de OIM și OMS.
 - c. Să se asigure, că toți lucrătorii medicali care sunt infectați sau afectați de HIV/SIDA, sunt protejați de orice formă de discriminare.
 - d. Să asigure accesul lucrătorilor medicali la servicii de consiliere și testare voluntară la programe de tratament și sănătate la locul de muncă.

CAPITOLUL VIII

DEZVOLTAREA PARTENERIATULUI SOCIAL

122. Părțile se obligă să asigure participarea reprezentanților sindicatului la toate nivelurile cu drept de vot la lucrările:

- a. Consiliilor medicale și alte comisii ale Unității;
- b. Comisiei permanente de tarificare din Unitate, precum și altor comisii unde se precaută problemele ce țin de interesele salariaților.

123. Administrația va prezenta Comitetului sindical, la solicitare, informații, date statistice anuale, asigurările obligatorii de sănătate, alte documente ce vizează dezvoltarea, reformarea și finanțarea Unității.

124. Comitetul sindical va informa Administrația Unității despre măsurile preconizate pentru protecția profesională, social-economică a salariaților.

CAPITOLUL IX

REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE – REPREZENTANȚII AI SALARIAȚILOR

Drepturile și garanțiile organelor sindicale:

125. Angajatorul recunoaște și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația în vigoare și Statutul Sindicatului de ramură, normele de drept internațional, să contribuie la realizarea hotărârilor organelor sindicale de toate nivelurile.

126. Angajatorul se abține de la orice intervenție de natură să limiteze dreptul salariaților la asociere liberă, funcționarea și gestionarea organizației sindicale, la alegerea liberă a reprezentanților săi.

127. Angajatorul nu este în drept să împiedice reprezentanții sindicatului să viziteze colectivele de muncă unde lucrează membrii sindicatului să prezinte informațiile solicitate în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor lor legitime în modul stabilit.

128. Angajatorul este obligat să respecte garanțiile pentru salariații aleși în organele sindicale, să le acorde președinților neeliberați din activitatea de producție până la 4 ore pe parcursul săptămânii, fragmentat sau cumulat, păstrându-li-se salariul lunar, pentru realizarea obligațiilor sindicale.

129. Angajatorul nu poate aplica salariaților aleși în componența organelor sindicale și ne eliberați de la serviciul de bază sancțiuni disciplinare, fără acordul prealabil al organului, membri ai căruia sunt, iar președinților și membrilor comitetelor sindicale – fără acordul prealabil al comitetului sindical al Unității. Președinții comitetelor sindicale și organizațiilor respective nu pot fi sancționați disciplinar fără acordul prealabil al organului sindical ierarhic superior.

130. Concedierea din inițiativa angajatorului a persoanelor alese în componența organelor sindicale și ne eliberate de la activitatea de producție este admisă (respectându-se procedura generală de concediere), doar cu acordul organului sindical, membri ai căruia sunt, a președinților și membrilor comitetelor sindicale, organizatorilor grupelor sindicale – cu acordul organului sindical superior.

131. Angajatorul este obligat să mențină salariul mediu membrilor organelor sindicale electiv, pe perioada instruirii sindicale, în timpul participării lor ca delegați la congrese, conferințe, convocate de sindicat, la lucrările plenarelor și ședințelor organelor sindicale, deplasărilor pentru schimb de experiență.

132. Angajatorul este obligat să acorde salariaților aleși în funcții electiv în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază, după expirarea mandatelor, locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia, un alt loc de muncă echivalent la aceeași unitate, iar la acordul salariatului – în altă unitate.

Dacă nu există posibilitatea de a acorda un loc de muncă corespunzător (funcție) la locul vechi de muncă, angajatorul (iar în cazul lichidării ei – succesorul de drept) plătește o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii lunare.

133. Concedierea din inițiativa angajatorului a președinților comitetelor sindicale este inadmisibilă timp de doi ani din momentul expirării împuternicirilor electiv, în afară de cazul de lichidare completă a Unității sau în cazul comiterii de către salariat a acțiunilor culpabile, în urma cărora, conform prevederilor legislației muncii, este prevăzută posibila concediere în modul stabilit.

134. Angajatorul este obligat să asigure condiții de activitate a Comitetului sindical în corespundere cu Legea sindicatelor și Codul Muncii. (Să pună la dispoziție Comitetului sindical: încăpere amenajată corespunzător, mijloace de transport și telecomunicații, calculator și alte mijloace moderne pentru o activitate mai sporită).

135. Angajatorul, de comun acord cu Comitetul sindical prevede în planul de afaceri sau în devizul de cheltuieli mijloace în mărime nu mai puțin 0,15% față de fondul de salarii pentru utilizarea lor în scopurile stabilite în prezentul Contract colectiv de muncă, în conformitate cu prevederile art.35 al Legii sindicatelor nr.1129-XIV, din 07.07.2000, art.86 a CCM (nivel național pe anii 2014-2017).Utilizarea și

evidența mijloacelor respective se va efectua prin decizia comună a administrației și comitetului sindical (sau Comisiei pentru dialog social) conform procesului verbal întocmit.

136. Calitatea de membru al sindicatului nu afectează drepturile profesionale, social-economice, de muncă și libertățile salariaților.

137. Angajatorul efectuează fără plată în modul stabilit de Contractul colectiv de muncă, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului centralizat prin contabilitate și le transferă lunar pe contul de decontare al Comitetului sindical, iar Comitetul sindical va cointeresa material salariații contabilității pentru munca efectuată, conform art.88 a CCM (nivel național 2014- 2017). Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.

Obligațiile organelor sindicale:

138. Elaborează și înaintează propuneri la proiectele actelor normative și legislative ce vizează interesele de muncă, social-economice și profesionale ale salariaților.

139. Reprezintă interesele salariaților în organele de stat și patronale, respectând principiile parteneriatului social.

140. Contribuie la respectarea obligațiilor de serviciu de către salariați, disciplina și calitatea muncii.

141. Participă activ la dezvoltarea social-economică a Unităților.

142. Formează și promovează imaginea Unităților și salariaților încadrați în sistemul de sănătate.

143. Controlează respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizarea, protecția muncii, precum și executarea convențiilor colective, contractelor colective și individuale de muncă.

144. Participă la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de boli profesionale.

145. Depistează încălcările dreptului muncii, cere obligatoriu angajatorului, prin intermediul organelor respective, autorităților publice competente luarea de măsuri urgente pentru redresarea situațiilor care contravin legislației muncii.

146. Distribuie salariaților bilete de tratament sanatorial și odihnă pentru copii în raport direct cu numărul salariaților din Unități și volumul surselor alocate în acest scop.

147. Organizează activități sportive și culturale pentru salariați.

148. Contribuie la rezolvarea conflictelor colective și litigiilor individuale de muncă în corespundere cu legislația în vigoare, în scopul preîntâmpinării grevelor și a altor acțiuni de protest.

149. Prezintă raportul anual și informează membrii sindicatului despre activitatea desfășurată întru reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor lor legitime.

150. Acordă membrilor de sindicat consultații juridice gratuite.

151. Reprezintă, în caz de necesitate, interesele membrilor de sindicat în instanțele de judecată.

152. Organizează activitatea de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii.

153. Participă la atestarea și tarifarea salariaților.

154. Participă la lucrările organelor colegiale, înaintează propuneri ce țin de dezvoltarea și reformarea sistemului sănătății, respectarea drepturilor salariaților și altele.

155. Examinează de sine stătător condițiile de muncă, elaborează propuneri pentru îmbunătățirea lor.

156. Contribuie la utilizarea corectă și eficientă a surselor și bunurilor materiale ale Unității.

157. Îndeplinește și alte obligații ce țin de respectarea normelor legislației în vigoare a Republicii Moldova și Statutului Sindicatului „Sănătatea”.

CAPITOLUL X

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

158. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile prezentei Convenții.

159. Conflictelor colective de muncă vor fi soluționate conform prevederilor Codului Muncii.

160. În cazul nerespectării prevederilor prezentei Convenții, Sindicatul „Sănătatea” își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de Unitate.

161. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel ramural, teritorial și de Unitate se va desfășura conform Codului Muncii al Republicii Moldova și Legii cu privire la organizarea și desfășurarea întrunirilor (anexa 12).

CAPITOLUL XI

DISPOZIȚII FINALE

162. Presentul Contract se remite de către una din părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială a muncii.

163. Presentul Contract intră în vigoare din momentul înregistrării lui de către inspectoratul teritorial al muncii municipiului Chișinău și este valabil până la încheierea unui nou Contract sau prelungirea valabilității acestuia.

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

165. Părțile sînt în drept, pe parcursul valabilității Contract să propună modificări și completări.

166. În cazurile ne îndeplinirii prevederilor prezentului Contract, la propunerea comisiei pentru dialog social, părțile întreprind măsuri în conformitate cu legislația în vigoare.

167. Anexele fac parte integrată din prezentul Contract.

168. Controlul asupra îndeplinirii prevederilor prezentului Contract se pune în seama Comisiei pentru dialog social formată de părți pe baza de paritate.